

Digitized by the Internet Archive in 2023 with funding from University of Toronto

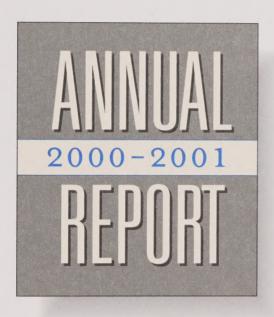
https://archive.org/details/31761116488909



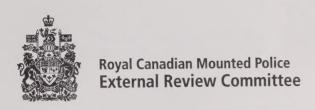


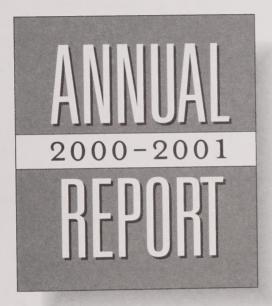


Royal Canadian Mounted Police External Review Committee













## Royal Canadian Mounted Police External Review Committee



Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

June 29, 2001

The Honourable Lawrence MacAulay, P.C., M.P. Solicitor General of Canada Sir Wilfrid Laurier Building 340 Laurier Avenue West Ottawa, Ontario KIA 0P8

Dear Minister:

Pursuant to section 30 of the Royal Canadian Mounted Police Act, I am pleased to submit the annual report of the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee for the fiscal year 2000 - 200I in order that a copy be laid before the House of Commons and the Senate.

Yours sincerely,

Philippe Rabot

Acting Chair

Annual Report 2000-2001

## Table of contents

The Cha	ir's Message	i
Introduc	tion i	ii
Part I - 7	The Year under Review	
Ir	ntroduction	1
R	eport on disciplinary processes	2
S	ummary of cases heard by the Committee	2
Part II –	Cases	
D	sciplinary case D-69	7
D	risciplinary case D-70	9
G	rievance case G-25I I	0
G	rievance case G-253	I
	Rendell	2
	MacQuarrie	4
	Girouard I	6
D	isciplinary case D-68 I	9
ن	Jaworski	0
Appendi	x I	
M	landate and history of the Committee	I
St	teps in the grievance and discipline processes	2
Appendi	x 2	
Ir	nternal structure of the ERC	5
A	ddresses 2	5
Appendi		
St	tatutory provisions (excerpts of the RCMP Act)	7

Annual Report 2000-2001

# The Chair's Message

he year just ended has illustrated the increasingly important role that the application of the RCMP Code of Conduct plays in the work of our Committee. When I undertook a thorough review of disciplinary procedures in the RCMP, as proposed by former RCMP Commissioner Phillip Murray, I had occasion to note the necessity of corrective measures. The time it takes to complete internal investigations, as well as Adjudication Board hearings on allegations of serious misconduct under the Code of Conduct, must be reduced. The preliminary report that I submitted in February to the new Commissioner, Giuliano Zaccardelli, identifies a number of options that I believe could greatly improve the situation in the short term.

Under the RCMP Act, the Committee is empowered to hold hearings but it is not obliged to do so in every case. This power has been exercised infrequently since the Committee was established in 1988. Usually, there is sufficient information in the grievances and appeals that are referred to the Committee, but sometimes the Committee must request additional information from the parties, in writing. This past year, I ruled in a disciplinary matter before the Committee that a hearing was necessary. As a result of this decision, a member of the RCMP, whom an Adjudication Board had ordered to resign from the RCMP, had a chance to more amply explain his aggressive conduct toward a person whom he had just

arrested. During this hearing, it was established that the facts differed from those presented to the Adjudication Board and that the sanction was excessive.

In January, the Committee chose a new Executive Director and Senior Counsel, Norman Sabourin. His predecessor, Garry Wetzel, had been performing these duties for nearly a year, and I would like to thank him for his excellent work.

Lastly, I would like to say how much I appreciate the cooperation I have always received from Phillip Murray, who retired as RCMP Commissioner in September.

Commissioner Murray not only took a lively interest in labour relations; he had the rare but indispensable ability to

#### Annual Report 2000-2001

understand and empathize with the feelings of the RCMP rank and file when they objected to positions adopted by management. I discovered these same qualities in Deputy Commissioner Curt

Allen, who retired at year-end. While serving as acting Commissioner, which he did from time to time, he often had occasion to rule on cases referred to the Committee.

## Introduction

he RCMP External Review Committee is an independent body whose powers and functions are established under the Royal Canadian Mounted Police Act. The Committee's overall responsibility is to examine cases of members who feel they have been prejudiced by a decision on a grievance or by a disciplinary measure. While for grievances only certain specific issues may be referred to the Committee, any member has the right, in a disciplinary case against them, to ask to have the case examined by the Committee if the member disagrees with the decision made as a result of the disciplinary process. The categories of grievances that may be referred to the Committee, as well as the disciplinary appeal process, are described in Appendix 1 of this Annual Report.

It should be noted that either a member or the appropriate officer may appeal the original decision in a disciplinary case and have the case referred to the External Review Committee. The appropriate officer is not permitted to appeal the sanction, however: only the member concerned has that right. The statutory provisions relating to the Committee and to the process generally are reproduced in Appendix 3.

After reviewing a case, the Committee does not hand down a decision as such: it submits recommendations to the RCMP Commissioner, who holds final decision-making authority within the RCMP.

The Commissioner is not bound by the Committee's findings. The Act provides, however, that reasons must be provided, in writing, if the Commissioner does not accept the recommendations of the Committee in a specific case. This obligation was clarified in a recent Federal Court decision, *Girouard v. Canada*, which is summarized in Part II.

The grievance and disciplinary review system is intended to increase the transparency of the RCMP's decision-making process while ensuring that the examination of decisions that affect RCMP members will be impartial and free from bias. The RCMP is not unionized and its members

#### Annual Report 2000-2001

do not negotiate their conditions of employment, so the Canadian public needs to know that the management of labour relations in the rcmp is fair and equitable, in keeping with the spirit of the RCMP Act (see relevant excerpts in Appendix 3).

In addition to making recommendations on specific cases, the Committee may make general recommendations on matters relating to its mandate. Moreover, it may conduct research or consultations to encourage discussion and thought on important issues. An example is the recently published preliminary report entitled Disciplinary Processes and Dispute Resolution Techniques in the RCMP. It is described in Part I of this Annual Report.

# Part I - The year under review

#### Introduction

The Committee, aware of the importance of sharing information with its partners, continued with its efforts to ensure good two-way communication this year. In addition to informal exchanges, distribution of the quarterly newsletter, the Communiqué, was extended to all RCMP detachments in Canada. The Communiqué summarizes the Committee's work during the quarter and provides case updates, reporting decisions by the Commissioner or Federal Court. The Communiqué has also been changed to a more reader-friendly format. In addition to the case summaries, this year the Communiqué featured an article by a legal advisor analysing the issue of information-sharing under subsection 31(4) of the RCMP Act. The issue concerns the RCMP's obligation to share information when a member presents a grievance. The analysis appears in the April-June 2000 issue of the Communiqué, and may be accessed at the Committee's website.

In addition to keeping the members abreast of developments, in writing, information sessions were organized by the Committee for selected groups on issues of common interest. Members' representatives and divisional representatives were among these groups. A member's representative is a lawyer who is retained to represent a member who is the subject of a disciplinary proceeding or a dismissal on medical grounds.

A divisional representative is elected by the members in the division, usually to advocate the members' point of view to RCMP management. In addition, the representatives advise and assist members on labour relations issues, grievances in particular. They also sit on Grievance Advisory Boards, which issue opinions on grievances presented by members (see the notes on this subject in Appendix I).

These representatives have a big job to do when it comes to communicating with the members of the RCMP, but they are also thoroughly conversant with the members' concerns. So, everyone benefits from information sharing: the members, their representatives and the Committee.

With the aging of the RCMP population, the Force has seen a high turnover, with the retirement of numerous members and the hiring of many new recruits. This makes information sharing increasingly important, by enabling all those concerned to better understand the Force's labour relations system and the obligations that arise from it.

#### Report on disciplinary processes

A report published early this year,
Disciplinary Processes and Dispute Resolution
Techniques in the RCMP, examined disciplinary processes with a view to fostering discussion on appropriate ways to deal with misconduct by members of the Force.

This review was undertaken when serious difficulties with the Force's disciplinary processes became apparent. An alternative mechanism for resolving disciplinary cases was piloted in 1998 by the Commanding Officer of "E" Division in British Columbia. The mechanism seems to have improved processing times, but it raises other concerns, most seriously its fairness to members of the Force and its transparency to Canadians.

The Report takes stock of the situation and initiates a dialogue. It reviews the obliga-

tions of the parties in disciplinary matters, describes the process established in "E" Division, and makes suggestions for possible changes. The options include: administrative time limit to complete disciplinary investigations and hearings; an expedited process for uncontested matters; wider publicity for regulations issued as the outcome of an ADR (Alternative Dispute Resolution) process. The report also discusses many other ideas for change, including possible amendments to the RCMP Act or its Regulations.

During this period, the Committee also met with members of the RCMP to discuss these issues. Their feedback was solicited to help the Committee more accurately determine the RCMP's specific concerns around disciplinary processes so that suggestions and recommendations could be prepared.

## Summary of cases heard by the Committee

Communiques/eCommlist.htm

As mentioned above, all cases finalized by the Committee during the reporting year are summarized in the Communiqué and may be accessed on the External Review Committee's Internet site, at:

http://www.erc-cee.gc.ca/

The Committee handled a small number of cases in the 2000-2001 fiscal year. Five of them were disciplinary appeals and twelve were grievances. A brief summary of some of these cases is provided in this section. A thirteenth case was sent

back to the Commissioner without any recommendations because the Committee did not believe it had jurisdiction to hear it. This grievance in question did not fall within one of the categories listed in section 36 of the RCMP Regulations (1988), which is conclusive on this subject (this section of the Regulations is reproduced in Appendix 3).

This year again, the issues under review have been complex. That is because the simpler problems are usually resolved within the Force and the member concerned does not consider it necessary to appeal. Also, the RCMP has been striving to use alternative dispute resolution techniques (ADR) more frequently to resolve internal conflicts, thereby reducing the number of formal appeals.

In its recommendations on disciplinary cases, the Committee recalled the importance of parity of sanctions. In three specific cases, the Committee found that the punishment meted out to the members concerned had been much harsher than that received by other members for similar misconduct. Although the Committee recognized that the Commissioner was not bound by decisions of lower levels, it emphasized that a fundamental principle of disciplinary law is that similar cases should be handled in a similar manner. The Committee held that the members of the RCMP should expect to receive the same treatment as their peers for violating the Code of Conduct.

The Commissioner of the RCMP believes social change has led to certain kinds of behaviour being judged much more critically than in bygone days. Spousal abuse and drunk driving are two examples of behaviour that Canadians will simply not condone. For that reason, the Commissioner believes, harsher sanctions for such misconduct can be justified.

The Committee recognizes that sanctions should take into account the evolution of social opinion. However, to ensure that the process is fair to RCMP members, it is necessary to ensure that a member in one region of the country will not be punished more severely than another member who lives in a different region, for the same misconduct. Sanctions must not vary from one division to the next on the basis of the Division Commanding Officer's view of what is appropriate.

In the spirit of these principles, the Committee recommended reducing the sanctions in the disciplinary cases concerned but in only one of these did the Commissioner accept the Committee's recommendation. In that case, the Adjudication Board had decided to order the member to resign, whereas the RCMP had initially asked for the forfeiture of 10 days' pay. The alleged misconduct involved an assault by a member who was in a position of authority over the victim. When the Committee began to review this case (D-69, summarized in greater detail in Part II), it appeared that evidence

seemed to have been neglected by the Adjudication Board at the disciplinary hearing. Therefore, the Committee deemed it appropriate to hold a hearing to ensure that it had all the evidence before it. After the hearing, the Committee found that an order to resign was too harsh a sanction under the circumstances, and the Commissioner accepted the Committee's recommendation.

In the other two cases, D-67 (domestic violence) and D-7I (sexual assault), the Commissioner stated that the RCMP should severely reprimand the members concerned as a clear signal that the Force will not tolerate such misbehaviour. The Commissioner expressed the view that standards of punishment could change to reflect the evolution of awareness and knowledge and the willingness to accept certain behaviour within an organization, and in society. It should be noted that the Commissioner's ruling in one of these cases is the subject of an application for judicial review in the Federal Court of Canada.

In another disciplinary case, D-70, domestic violence was again at issue. Allegations of misconduct had been made about the member. He pleaded at his hearing that he had acted involuntarily, because of an adverse reaction to his medication. Issues of admissibility of evidence were raised before the Adjudication Board and the External Review Committee. The appropriate

officer had requested the member's dismissal, but the sanction that eventually was imposed was forfeiture of 10 days' pay and additional conditions (warning, transfer, continued psychological counselling). The case is summarized in Part II.

Turning now to grievances, three of the cases that were heard were rejected for untimeliness because they had not been presented at the first level within the stipulated time frame. The RCMP Act provides that a member must present a grievance within 30 days of being made aware of the decision, act or omission giving rise to the grievance. The Committee has consistently held the view that the Act permits no exceptions to this rule. Thus, a member who fails to present a grievance within thirty days, even on solid grounds, will see the grievance rejected. Obviously, the member must have knowledge of the facts that give rise to the grievance. It is from the moment that the member obtains this knowledge that the thirty-day period begins to run.

In hearing three other grievances, the Committee looked at whether the member had standing to present a grievance. In particular, the Committee noted that this issue was sometimes misunderstood or misinterpreted within the RCMP. The Act provides that a member of the RCMP may present a grievance where the member is "aggrieved by any decision, act or omission in the administration of the affairs of the Force". In other

words, if a member suffers prejudice due to 'the administration of the affairs of the Force', that member has standing to present a grievance.

How should this expression be interpreted? In one case, the adjudicator found that the impugned decision could not be grieved because the RCMP had respected the Treasury Board guidelines. This is case G-251, which concerns a complaint of sexual harassment and is summarized in Part II. The adjudicator reasoned that because the application of Treasury Board guidelines was not a matter within the RCMP's discretion, the impugned decision was not related to "the administration of the affairs of the Force". The Committee interpreted this differently, explaining that the decision which was the subject of the grievance really was related to 'the administration of the affairs of the Force', because the member was not disputing the Treasury Board directive itself, but the way in which it had been interpreted and applied by the RCMP. Thus, any RCMP decision that applies a Treasury Board directive could become the subject of a grievance. The Commissioner accepted the Committee's recommendation and upheld the grievance.

In another grievance (case G-254), the adjudicator had taken a similar line of reasoning on the issue of the member's standing. He held that the member was not aggrieved because the decision not to award him the compensation he had

requested was based on a Treasury Board directive, and the RCMP had no alternative. The Committee felt that the member had clearly been aggrieved because he had been refused compensation to which he thought he was entitled. The Committee stated that the issue of whether the member was entitled to the compensation concerns the merits of the grievance, not to the member's standing or lack of standing. In other words, a grievance cannot be rejected simply on the basis of a belief that the decision complied with the Treasury Board directives. The grievance must be examined on its merits to establish whether it respects the obligations of the RCMP, including the applicable directives.

In case G-249, the Committee observed that the member was unaware of the criteria established in the RCMP Act for determining standing. In that case, the member definitely suffered prejudice because of the shortage of housing available at his new posting. However, he presented his grievance before he had actually raised the issue with the RCMP, so the Force did not have the opportunity to try and solve the problem. Therefore, a specific decision, act or omission by the RCMP on which the grievance was based could not be identified. The grievance was therefore rejected because the member had no standing to present it.

## Part II - Cases

ome of the cases reviewed by the External Review Committee are summarized in greater detail in this Part because of their interest. In disciplinary case D-69, a hearing was held before the External Review Committee to receive additional evidence. In disciplinary case D-70, the ERC examined the issue of the state of mind of a member who had exhibited violent behaviour but claimed not to remember his actions. Grievance cases G-251 and G-253 concern complaints by members of harassment at the hands of a superior officer.

In two other cases, G-219 and G-233, the Federal Court handed down decisions in applications for judicial review. In cases D-67 and D-68, applications were filed in the Federal Court for judicial review of the Commissioner's decision. Another case, Jaworski, was commented on in the April-June 2000 edition of the Communiqué. The highlights of that case, and an update on the court proceedings, are summarized in Part II.

As mentioned earlier, the steps in the grievance and disciplinary procedures are summarized in Appendix 1.

#### Disciplinary Case D-69

Facts:

The member was the subject of one allegation of disgraceful conduct arising from his use of force on a person in

custody. The member and another, more junior, female member had responded to a call about damage to property. On the way, they arrested a man for being intoxicated in a public place. The man was handcuffed and placed in the back of the police car. Upon arrival at the location of the damage, they realized that the call arose from a domestic assault incident and that the man in their custody was the suspect in this assault. Due to limitations relating to search of a prisoner by a RCMP member of the opposite sex, the suspect had to be searched by the senior member before being driven to the station. While attempting to carry out the search, the member hit the prisoner in the stomach two times, jabbed him in his left eye and jerked his head back and forth, while shouting profanities and words to the

effect that the suspect "should not do that to women". The member then released pepper spray in the prisoner's face.

#### Adjudication Board:

The member admitted the allegation before the Adjudication Board. The Appropriate Officer recommended a sanction of forfeiture of ten days pay, a reprimand and a recommendation for counselling.

The member argued that forfeiture of ten days pay was excessive. The Adjudication Board informed the parties that it would consider imposing a sanction higher than forfeiture of ten days pay and would not be bound by the Appropriate Officer's recommendation. The member submitted that the possibility of a sanction of dismissal required different preparation than that which had been done and suggested that the proceeding be adjourned to allow adequate preparation. The Board allowed an adjournment of 90 minutes and the member then completed his presentation of evidence on the sanction. The Board found that the Appellant had acted with a degree of premeditation and with the intent to punish the prisoner, and ordered the Appellant to resign. The member appealed the sanction.

## Committee's Findings and Recommendations:

In his appeal, the member argued that the quality of his legal representation fell below the acceptable standard, that the Adjudication Board had breached natural justice by not clearly advising him that it was seriously contemplating dismissal as a sanction and by not adjourning the hearing to allow him to adequately prepare for that possibility. He also argued that the sanction was too severe, given previous similar cases, none of which resulted in dismissal.

The Committee determined that the record did not contain sufficient evidence as to whether the member's actions were premeditated and intended as punishment. For this reason, the Acting Chair conducted a hearing into the matter. The Committee's hearing received additional evidence relating to the member's behaviour while attempting to search the prisoner and the circumstances that might have caused the member to resort to the particular force that he employed. The Committee found that the Adjudication Board's decision to adjourn the proceeding for only 90 minutes was unfair because it did not allow the member to adequately prepare in regard to the appropriate sanction. On the basis of all of the evidence received at the two hearings, the Committee also found that the evidence did not support a conclusion that the member acted with premeditation and intent to punish the prisoner. In the Committee's view, the member's use of force was a spontaneous outburst that arose primarily from frustration in attempting to safely carry out a search of

a prisoner who, although not clearly unco-operative, was presenting some difficulties for the member.

The Committee also found that the sanction imposed did not respect the principle of parity of sanction. According to the Committee, it was not only inappropriate for the Board to seek dismissal, it was also excessive for the Appropriate Officer to ask for the maximum possible sanction, short of dismissal. The Committee based it's view on the fact that sanctions in comparable cases in the past were less severe. The Committee therefore recommended that the Commissioner rescind the sanction of ordering the Appellant to resign and impose a sanction of forfeiture of seven days pay and a reprimand.

#### RCMP Commissioner:

In his decision on this case, the Commissioner agreed entirely with the Committee and imposed the sanction it recommended. The Commissioner mentioned that since there was no evidence of premeditation, the forfeiture of ten days pay was too severe when compared to past cases.

#### Disciplinary Case D-70

Facts:

In this case, it was alleged that the member had broken the front door of his girl-friend's residence, entered and physically attacked her, and later resisted his arrest and breached the terms of his release from custody.

#### Adjudication Board:

Before the Adjudication Board, the member testified that due to an adverse reaction to his medication he could not recall the events that had occurred at the residence. The representative of the appropriate officer presented rebuttal evidence from the victim as similar fact evidence, to rebut expert evidence concerning the member's state of mind at the time of the incident. The victim related that the member had exhibited aggressive behaviour toward her on at least four previous occasions.

The Adjudication Board admitted the similar fact evidence, rejected the member's defence and found three allegations to have been established. It rejected the appropriate officer's request that the member be dismissed, and imposed the following sanction: forfeiture of pay for IO days, a reprimand and recommendations for a transfer and for continued counselling. The member appealed the Board's finding that three allegations of misconduct had been established.

## Committee's Findings and Recommendations:

The member argued that the victim's rebuttal evidence presented by the respondent as similar fact evidence should have been found inadmissible by the Board. He also argued that the evidence of his two expert witnesses was misapplied by the Board and was not given enough weight.

For the External Review Committee, the most important issue was the member's state of mind when he broke into his girlfriend's residence. The Committee noted that in view of the defence presented by the member, the onus was on him to prove that his actions were involuntary, not on the appropriate officer to prove intent. The Committee also found that the rebuttal evidence did not constitute similar fact evidence. This evidence established that the member was a difficult person, but since it established nothing concerning the alleged incident it should not have been admitted by the Adjudication Board. However, the Committee found that the rebuttal evidence was not a significant factor in the Board's decision to reject the appellant's defence.

The Committee found that the Adjudication Board had properly assessed the evidence of the first expert witness. The witness had testified that the appellant was suffering from post-traumatic stress disorder, but did not state that the appellant's misconduct was attributable to this disorder. Moreover, the Committee found no error in the Board's use of this expert witness's testimony in assessing the member's credibility.

The Committee also found that the Board made reasonable findings with regard to the second expert witness. The Committee found that while this expert concluded that the member had suffered an adverse reaction to the medication he was taking, his evidence did not establish that, the night of the incidents, the member probably had no control over his actions because of the medication.

#### RCMP Commissioner:

The Committee recommended that the appeal be dismissed, and the Commissioner ruled in accordance with this recommendation.

#### Grievance case G-251

Facts.

A member had informed his Division Commanding Officer that he felt his superior officer was harassing him, but he did not want to file an official complaint against her: he just wanted the harassment to stop. He was told that the RCMP had to investigate all complaints, so he was asked for details, which he declined to provide. The appropriate officer, concluding that the complaint was unfounded, decided not to investigate it further.

Five months later, the member still felt he was being harassed, so he made a formal complaint of harassment. He alleged, among other things, that his superior had made several decisions, which he had grieved, to force him to accept a transfer. In his view, this constituted abuse of authority on her part. The appropriate officer refused to conduct an official investigation, believing that the issues raised by the member had been addressed

in the member's grievances against his superior's decisions. The member then grieved the decision not to conduct an official investigation.

#### Grievance:

The Level I adjudicator found that the appropriate officer had been correct in refusing to conduct an official investigation for breach of the Code of Conduct with regard to the complaint. The adjudicator indicated that the member had not established that he was being harassed. In his conclusions, the adjudicator expressed the opinion that the member could not seek redress through two channels simultaneously, namely the complaints mechanism and the grievance procedure.

### Committee's Findings and Recommendations:

In its recommendations, the External Review Committee clarified the definition of 'harassment', specifically that abuse of authority does constitute a form of harassment. The Committee also made two significant findings.

First, the obligation to investigate a complaint of harassment exists even if the complainant does not provide evidence or give testimony to attempt to establish that harassment had occurred. Therefore, when the member came to him to complain the first time, the appropriate officer ought to have conducted his own investigation. Second, the Committee emphasized that the superior officer's decisions could be grieved on their merits but that the member also had the option of complaining that in making her decisions his superior had abused her authority intentionally and on that basis had harassed him.

The External Review Committee recommended that the grievance concerning the refusal to conduct an investigation should be allowed and that a fresh investigation should be made to determine if the member had been harassed.

#### RCMP Commissioner:

The Commissioner concurred in these findings and recommendations and ordered that a fresh investigation be made concerning the complaint of harassment.

#### Grievance case G-253

Facts

This case revolved around a complaint of harassment by a member against her supervisor. The member considered that she had been harassed, especially when her superior had taken her aside and reprimanded her. Under the circumstances, and considering that the incidents in question took place in Haiti, the member had taken her superior's words to her as threats. This had a very negative impact on the member.

The RCMP investigated what the supervisor had said to the member. The supervisor admitted having told the member that nobody would come to her aid if she was in danger. However, he claimed that this was not a threat but rather a warning that the member's peers wanted nothing more to do with her. The appropriate officer agreed that the supervisor had not intended to threaten the member. It is this decision that the member grieved.

#### Grievance:

The Level I adjudicator found that a reasonable person might have perceived the supervisor's words as threatening and intimidating. He therefore allowed the grievance and asked the member to regard his decision as an official apology from the RCMP. The member presented a Level II grievance because she was dissatisfied with the remedy she was offered.

## Committee's Findings and Recommendations:

The External Review Committee found that the complaint of harassment was well founded. The supervisor's words were threatening and even if he claimed that he had not intended to threaten the member, he ought to have known that his words would be construed as a threat. The Committee recommended that the grievance be upheld and that a letter of apology be sent to the member, with copies to her supervisor and to the

supervisor's supervisor. The Commissioner accepted the Committee's recommendations and ordered them implemented.

#### Rendell

#### Facts:

Cst. Rendell and his spouse attended a party at a licensed lounge. The appellant became upset with his spouse upon seeing her speaking to one of his male co-workers. Consequently, Cst. Rendell spoke rudely to his spouse and bent two of her fingers backward. Cst. Rendell and his spouse then left the establishment in a taxi.

While in the taxi, Cst. Rendell kicked his spouse's legs, bent her fingers backward, and bit her nose. Upon arriving at their home, the member seized his spouse by the coat to prevent her from leaving. Cst. Rendell then threatened to kill himself and his spouse. Eventually, the member began to calm down. Furthermore, Cst. Rendell, before leaving for the party, had hung his holstered sidearm behind the washroom door in his home.

Three allegations of disgraceful conduct were brought against Cst. Rendell which included: a series of physical assaults against his spouse on the one occasion, uttering of a death threat, and failing to properly secure and store his service revolver. Cst. Rendell was convicted of one criminal offense regarding this misconduct.

#### Adjudication Board:

The member admitted to the particulars of the three disgraceful conduct allegations. The adjudication board found the three allegations to have been true. Consequently, the adjudication board imposed upon Cst. Rendell an order to resign, a reprimand and a pay forfeiture of three days. Cst. Rendell appealed, to the Commissioner, the sanctions imposed by the adjudication board. The Commissioner then referred the matter to the Committee as he is required to do under the RCMP Act.

## Committee's Findings and Recommendations:

The Committee found that an order to resign was an inappropriate penalty in the circumstances. The Committee found that the adjudication board erred on a number of issues.

First, the adjudication board failed to provide justification as to why Cst. Rendell's evidence was not credible in that the board did not indicate any conflict in Cst. Rendell's testimony with that of other witnesses nor did the board draw reasonable inferences based upon Cst. Rendell's testimony.

Second, the adjudication board erred in its conclusion that the circumstances demonstrated a "cycle of violence" in that the evidence only established misconduct of an isolated incident rather than one stage in a cycle of violence.

Third, the adjudication board erred in its assessment of the similarities of the case with previous cases where a less severe sanction had been imposed by adjudication boards and thus the adjudication board disregarded the principle that like cases be treated in like fashion. In previous cases, which were relied upon by the adjudication board in rendering its imposition of an order to resign, the members' violent conduct continued subsequent to treatment; however, Cst. Rendell, in this case, ceased his violent behaviour and sought out treatment. Moreover, in previous cases that involved an isolated incident of domestic violence committed by a member, the sanction was merely a forfeiture of pay for ten days, a reprimand and a recommendation for counselling.

Based on the evidence, it was found by the Committee that Cst. Rendell's conduct was out of character and hence that Cst. Rendell had promising rehabilitative potential. Cst. Rendell's actions were out of character in that the evidence suggested that Cst. Rendell's misconduct was directly influenced by alcohol and by depression. Therefore, the Committee found that an order to resign was an inappropriate sanction in the circumstances.

The Committee acknowledged that an act of domestic violence by a RCMP member must be treated very seriously; however, not every case of domestic violence

should result in dismissal. The Committee recommended, to the Commissioner, that the appeal be granted and that the sanction be altered to include a forfeiture of ten days' pay, a reprimand and continued professional counselling.

#### RCMP Commissioner:

The Commissioner disagreed with the Committee's recommendations and concluded that the circumstances justified the penalty of dismissal and he ordered Cst. Rendell to resign.

Cst. Rendell's state of mind at the time of the incident was of less importance with respect to the impact of Cst. Rendell's actions on the victim, the integrity of the RCMP and societal expectations regarding domestic violence. Accordingly, the credibility of the appellant was found to be of little value in choosing the appropriate sanction.

Furthermore, public and organizational concerns raised the issue of whether police officers convicted of assault in a criminal court can continue to be employed as police officers. The Commissioner found the answer to this issue to be "no." The RCMP has a zero-tolerance prosecution policy in domestic violence situations and the RCMP must send a strong message that this kind of behaviour will not be accepted.

Moreover, the Commissioner found that the prolonged series of attacks and the physical, emotional and psychological abuse of the victim, took precedence in consideration over Cst. Rendell's abstinence from alcohol and Cst. Rendell's voluntary participation in counselling regarding his personal and professional problems, subsequent to the incident. In addition, the Commissioner stated that if less severe sanctions were imposed in other cases with equivalent aggravating circumstances, then those less severe sanctions were inappropriate and insufficient.

#### Federal Court:

Cst. Rendell has applied to the Federal Court (Trial Division) for judicial review of the Commissioner's decision under the Federal Court Act.

#### MacQuarrie

Facts:

Cst. MacQuarrie was identified by the Health Services Officer (HSO) as a member who should take the Physical Ability Requirement Evaluation (PARE) Test. The rationale for the identification was given in a medical examination report completed by the HSO which indicated that Cst. MacQuarrie was obese.

Cst. MacQuarrie submitted a complaint of harassment against the HSO for making derogatory comments regarding her appearance and for being singled out to take the PARE Test. The HSO claimed that

the general public made comments about the unacceptable appearance of uniformed members, that Cst. MacQuarrie misunderstood or misinterpreted comments made to her and that she was identified to take the PARE Test merely based upon a medical examination report. The harassment claim against the HSO was dismissed. Cst. MacQuarrie did not undergo the PARE Test but was subject to further medical examinations and was ultimately given a medical discharge based upon, in the Medical Board's view, her physically impairing condition.

Cst. MacQuarrie grieved against this medical discharge. She submitted that the HSO, who had led the medical discharge process, was biased against her, that the Medical Board's findings were incorrect and had been based on an obsolete Task Bank and that the Force had failed to make reasonable attempts to find her an alternative position.

#### Grievance Advisory Board:

The Grievance Advisory Board (GAB) concluded that the grievance should be denied. The GAB found that Cst. MacQuarrie had been treated fairly in the medical discharge process and that there was no evidence that the HSO had altered her medical profile because of her harassment complaint against him. The Level I adjudicator agreed and denied the grievance. Cst. MacQuarrie then appealed the Level I adjudicator's

decision to Level II (the Commissioner). The Commissioner then referred the matter to the Committee as required by the *RCMPAct*.

## Committee's Findings and Recommendations:

The Medical Board's report was found to have substantial flaws. First, the Medical Board did not identify the medical condition from which Cst. MacQuarrie was suffering. Second, the medical report did not present a basis for finding Cst. MacQuarrie's condition to be permanent in nature. Third, the medical report was based upon dated medical evidence and dated Task Banks.

In addition, although the HSO was not a member of the Medical Board, it was evident that the Medical Board had based its recommendations, at least in part, on the HSO's medical profiles. Consequently, the medical discharge process was tainted by the involvement of the HSO in that the investigation of the harassment complaint suggested the existence of a personality conflict between Cst. MacQuarrie and the HSO.

Furthermore, the Committee found that Force policy had not been followed in that Cst. MacQuarrie was never given a staffing interview. Moreover, administrative positions were in fact available for Cst. MacQuarrie, despite the Force's contention that only positions for fully

operational constables were available. Evidence indicated that another member, with a worse medical profile than Cst. MacQuarrie's, had worked in an administrative position.

The Committee recommended, to the Commissioner, that the grievance be allowed, that a new medical board be convened and that, in the event that Cst. MacQuarrie was found unable to continue as an operational officer, a proper procedure be undertaken to attempt to find her another position within the Force.

#### RCMP Commissioner:

The Commissioner denied the grievance and medically discharged Cst. MacQuarrie. The Commissioner found that the Appropriate Officer lacks the expertise to review and to reassess medical information relating to limitations and to restrictions.

In the Commissioner's view, the issue before the decision-maker was whether the member could reasonably be expected to return to operational duty. The Medical Board was to make that determination based on the medical evidence before it. The Commissioner concluded that the Medical Board fulfilled its function, according to the medical discharge board guidelines, and provided sufficient information to permit the Appropriate Officer to make an informed decision.

The Commissioner found that the use of obsolete Task Banks was insignificant. The Commissioner found that the use of an older Task Bank was not a procedural error nor did its use invalidate the medical discharge process.

Although the HSO's integrity was called into question, there was no supporting evidence to conclude the HSO's integrity had been compromised. There was no evidence to suggest the HSO was unprofessional in developing Cst. MacQuarrie's profile.

The Commissioner concluded that, on balance, errors in the process did not cause the outcome to change and that the decision to discharge Cst. MacQuarrie was ultimately the correct one.

#### Federal Court:

Cst. MacQuarrie has applied to the Federal Court (Trial Division) for judicial review of the RCMP Commissioner's decision.

#### Girouard

Girouard v. Canada (Royal Canadian Mounted Police), [2001] A.C.F. no. 63.

Facts:

Supt. Girouard was in charge of an administrative service with the Force. Supt. Girouard's position was merged with another. Consequently, the responsibilities of Supt. Girouard's position increased.

The superior officer of Supt. Girouard asked that the amalgamated position be reclassified. The classification officer decided not to raise the classification level. The classification officer's decision was based upon the findings of classification evaluators and his impression that the amalgamation had not really increased the position's management responsibilities.

Supt. Girouard grieved against the refusal to raise his position's classification level. The two grounds of Supt. Girouard's grievance were:

- The evaluation of his position, upon which the decision was based, was erroneous in that the comparison of his position with the benchmark positions in the classification standard did not take into account several duties in his position.
- 2. The comparison that had been made of his position with a position in another division with a higher classification level also did not take into account several duties required of his position.

#### Grievance Advisory Board:

The grievance was rejected because the evaluation report of the position was sufficiently documented; therefore, to reject the findings of the evaluators would mean ignoring their classification expertise.

Subsection 3I(I) of the RCMP Act requires that a member have a cause for grievance as a result of a decision, an act or an omission in the administration of the affairs of the Force (see Appendix 3). The Grievance Advisory Board (GAB) rejected the grievance because it believed that Supt. Girouard was not aggrieved, as required under subsection 3I(I) of the RCMP Act, in that nothing guaranteed that Supt. Girouard would remain in the position or that he would necessarily be promoted if the classification level were raised. In other words, Supt. Girouard had no reason to grieve.

The GAB submitted its findings and recommendations to the Level I member (hereinafter, the adjudicator). The adjudicator agreed with the GAB's findings and recommendations.

Consequently, Supt. Girouard appealed the Level I decision to Level II (the Commissioner). The Commissioner, as mandated by the *RCMP Act*, referred Supt. Girouard's appeal to the RCMP External Review Committee.

### Committee's Findings and Recommendations:

First, the adjudicator's decision was found to be erroneous. Position classification is meant to recognize the work value of its incumbent; therefore, underclassifying a position means that the work is not recognized at its true value.

Furthermore, by the adjudicator's logic a member would never have grounds to grieve against his classification level. The adjudicator's logic may be summarized as follows: if there is no guarantee that a member will remain in a position or if there is no guarantee that a member will be promoted as a result of the classification increase of the member's position, then there are no grounds for contesting the classification level of a member's position. The mere loss of an opportunity for Supt. Girouard to advance his career was sufficient to aggrieve the member for the purposes of subsection 31(1) of the RCMP Act (see Appendix 3). In other words, the decision not to reclassify Supt. Girouard's position deprived him of the opportunity to further his career thereby giving him cause to grieve. Since Supt. Girouard had grounds to grieve, then the adjudicator, pursuant to the RCMP Act, should have reviewed his grievance. Consequently, the Committee examined the merits of Supt. Girouard's grievance.

The comparison made of Supt. Girouard's position with the benchmark positions had substantial flaws. First, the lack of explanations regarding why the group of duties encompassed by Supt. Girouard's position was less important than that in the benchmark positions, was such that it represented a fundamental error in procedure. Second, flaws were present in the relativity study which led the evaluators to

find that Supt. Girouard's position should have had a lower classification level than the other division's position. These flaws consisted of significant details and of explanations omitted from the study.

Furthermore, to conform with the classification standard and with the applicable precedents, the relativity study of a position must be made with other positions at a higher, lower, or comparable level. Hence, the selection of merely one position in the organization was insufficient for conducting an equitable comparison.

The Committee recommended that the Commissioner set aside the Level I adjudicator's decision to not consider Supt. Girouard's complaint and that a new process to classify Supt. Girouard's position be commenced.

#### RCMP Commissioner:

The Commissioner found that
Supt. Girouard had standing to bring
forth his complaint. However, the
Commissioner stated that no factual
error or procedural error had occurred.
Hence, the Commissioner found that
the decision not to raise the member's
classification level contained sufficient
reasons and explanations. Therefore, the
Commissioner declared the grievance
denied. Supt. Girouard subsequently
applied to the Federal Court (Trial
Division) for a review of the
Commissioner's decision.

#### Federal Court:

The Court held in favour of the Committee's findings and recommendations. It was found that the incompleteness of the relativity study had a detrimental impact upon the value of the study's findings. The Court further ruled that the Commissioner's reasons against the Committee's recommendations were insufficient and thus in contravention of subsection 32(2) of the RCMP Act (see Appendix 3). Ultimately, the Court upheld the recommendation by the Committee that a new classification procedure be undertaken for Supt. Girouard's position.

#### Disciplinary case D-68

Facts:

The complainant knew the member because she had seen him driving around town on duty and off duty over an extended period of time. Sometimes in the Spring of 1997, the complainant made arrangements to meet with the member at his residence as she wished to report a sexual assault upon her that had occurred some fifteen years previous. The night the complainant attended the residence of the member to discuss the incident, they went to his bedroom and had sexual intercourse. The complainant later called the member's Detachment to report a sexual assault.

The member was alleged to have sexually assaulted the complainant while he was in a position of trust and authority.

#### Adjudication Board:

An Agreed Statement of Facts was submitted in which the member admitted to having sexual intercourse with the complainant. In his testimony before the Adjudication Board, the member indicated that the sexual intercourse was consensual. The Adjudication Board found that the allegation of misconduct had been established. It found the complainant to be credible. Particularly, it found that her description of her conduct, at the time, to be consistent with her claim of non-consent. The Adjudication Board ordered the member to resign from the Force within 14 days or be dismissed.

## Committee's Findings and Recommendations:

The member appealed against the finding that the allegation of misconduct was established and against the sanction. The Committee found that there were major aspects of the evidence which the Board completely failed to address, some of its conclusions did not appear to be supported by the evidence and there were comments in the decision which indicated that the Board misunderstood what some of the witnesses stated. The Committee also found that the Board misinterpreted the evidence provided by

the alleged victim and failed to address some critical weaknesses in her evidence, leaving the impression that it had not fully considered the evidence and arguments of the parties before reaching its decision.

The Committee recommended that the appeal be allowed against the Board's finding that one allegation of misconduct was established.

#### RCMP Commissioner:

The Commissioner considered that the Appellant had an obligation to respect the relationship of trust and to ensure that he did nothing to take advantage of it. However, he failed to do so. Even if the alleged victim consented to the sexual relations as the Appellant alleged, it was a consent induced as a result of his position of trust and authority. The Commissioner maintained the decision of the Adjudication Board and ordered the Appellant to resign.

#### Federal Court:

The member filed a judicial review application of the Commissioner's decision.

#### **Taworski**

Jaworski v. Canada (A.G.), [1998] 4 F.C. 154 (F.C., Trial Divison) confirmed by A-508-98; [2000] 255 N.R. 167 (F.C., Appeal Division). This case goes back to 1996, when an Adjudication Board found that Cst. Alexander Jaworski had conducted himself in a disgraceful manner and ordered him to resign. A full summary of this case is available in the April-June 2000 edition of Communiqué. It may be accessed on the Internet at:

http://www.erc-cee.gc.ca/ Communiques/2000/e20006.htm

The Committee's recommendations in this case hinged on its finding that the Adjudication Board had committed a number of errors. The Commissioner, however, dismissed the member's appeal and upheld the order to resign. Mr. Jaworski took the case to the Federal Court. The Trial Division found against him, and he appealed to the Appeal Division. The Appeal Division conducted a full review. It examined two crucial questions, the first being whether the Commissioner had erred in upholding the Adjudication Board's decision and the second being whether the Commissioner's reasons were sufficient to satisfy his statutory duty to give reasons. The Court answered both questions in the negative, and in September 2000, handed down its decision dismissing the appeal. An application for leave to appeal to the Supreme Court was denied in January 2001.

# Appendix 1

### MANDATE AND HISTORY OF THE COMMITTEE

stablished in early 1987, the Committee was one of two entities created as civilian oversight agencies for the RCMP. The other was the RCMP Public Complaints Commission. The first Chair of the Committee was the Honourable Mr. Justice René Marin, who from 1974 to 1976 had chaired the Commission of Inquiry relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure within the Royal Canadian Mounted Police. In 1992, the Vice-Chair, F. Jennifer Lynch, Q.C., became Acting Chair of the Committee, a position which she held until 1998. The current Vice-Chair and Acting Chair, Philippe Rabot, has held these positions since July 1998. Mr. Rabot was formerly Vice-Chair of the Assessment Review Board of Ontario, Secretary of the Copyright Board of Canada, and Assistant Director General of Appeals at the Public Service Commission of Canada.

The RCMP External Review Committee is an independent, neutral administrative tribunal established under the Royal Canadian Mounted Police Act. Its main mandate is to provide recommendations to the RCMP Commissioner concerning second-level grievances, appeals against disciplinary measures imposed by adjudication boards, and appeals of discharge and demotion decisions. If the Commissioner does not accept the recommendations of the Committee, reasons must be provided.

Under the RCMP Act, the RCMP
Commissioner refers all appeals of
formal discipline and all discharge and
demotion appeals to the Committee
unless the member of the RCMP requests
that the matter not be referred. In addition,
pursuant to section 33 of the RCMP Act,
the RCMP Commissioner refers certain
types of grievances to the Committee in
accordance with regulations made by the
Governor in Council. Section 36 of the
RCMP Regulations specifies the grievances

which the RCMP Commissioner must refer to the Committee. These are grievances respecting: a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members; b) the stoppage of pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the RCMP Act; c) the Force's interpretation and application of the Isolated Posts Directive; d) the Force's interpretation and application of the RCMP Relocation Directive: e) administrative discharge on the grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

The Committee Chair can dispose of matters referred to the Committee either on the basis of the material in the record or following a hearing. In conducting its review of matters referred to it, the Committee attempts to achieve a balance amongst the many complex and different interests involved while ensuring that the principles of administrative and labour law are respected and the remedial approach indicated by the RCMP Act is followed. In each case, the Committee must consider the public interest, ensure respect for the rights of RCMP members to fair treatment in accordance with the spirit of the Act and provisions of Public Service regulations and directives applicable to the RCMP, and ensure that RCMP

management is in a position to manage its labour relations in a way that helps to maintain public confidence.

### Steps in the grievance and discipline processes

There are two avenues by which a case may be referred to the External Review Committee: the formal disciplinary process and the grievance process. In both instances, decisions are first made within the Force and are "Level I". A final decision can be made on appeal to the Commissioner, who is considered "Level II". The decision of the RCMP Commissioner is final and binding, subject only to judicial review by the Federal Court. However, the Commissioner must refer the matter to the Committee before making a decision.

As mentioned earlier, relevant legislative provisions are reproduced in Appendix 3. Below is a description of the steps in both processes.

### Level 1 Process

### Adjudication Board (Disciplinary Process)

The "Appropriate Officer" is responsible under the *RCMP Act* to commence formal disciplinary action against the member in the form of an adjudication board when it appears that the member has contravened the Code of Conduct. Typically,

three officers are appointed to adjudication boards. One of the officers appointed to the adjudication board must be a graduate from a law school recognized by the law society of any province. Formal disciplinary action, in the form of an adjudication board, occurs when the alleged contravention is serious in nature and the informal disciplinary instruments available (i.e.: training, counseling, transfer, closer supervision) would be insufficient corrective measures in the circumstances.

The adjudication board then holds a hearing to investigate whether the events in fact occurred and if the allegations are proven. If they are, the board then determines the appropriate sanction.

### Grievance Advisory Board (Grievance Process)

The RCMP Commissioner is authorized under section 36 of the RCMP Act to generate rules regarding grievance presentation and consideration. The Grievance Advisory Board (GAB) is created pursuant to these rules or Standing Orders.

The grievance procedure is composed of two stages. The primary step in the grievance presentation process is deemed as Level I. Generally, Level I will constitute an officer designated by the Commissioner. The Commissioner constitutes Level II of the grievance process as defined under subsection 32(I) of the RCMPAct (see Appendix 3).

The Level I officer assesses whether the incident grieved was of substance. The Level I officer first receives the grievance from the member to assess whether the grievance complied with the criteria outlined in subsection I2(2) of the Commissioner's Standing Orders. All the criteria in subsection I2(2) of the Standing Orders must be met to permit the Level I grievance officer to direct a GAB to be convened. Under subsection I2(2) of the Standing Orders, a board shall not be convened where the member who constitutes Level I decides that:

- the member was not aggrieved (subsection 3I(I) of the RCMP Act) and the grievance was not presented within 30 days of the incident giving rise to the grievance (subsection 3I(2)(a) of the RCMP Act) (see Appendix 3);
- 2. the subject of the grievance is a position expressly excluded from the grievance process (subsections 31(3) and 31(7) of the RCMPAct) (see Appendix 3);
- 3. the subject of the grievance is a job opportunity bulletin;
- 4. the grievance shall be allowed; or
- 5. the request, from the grieving member, not to convene a gab be granted.

The Level I member appoints two officers and one Division Staff Relations Representative to the GAB. Hence, the GAB is composed of three individuals in total. The GAB convenes to consider the member's grievance. The GAB presents its findings and recommendations to the member who constitutes Level I (the officer appointed by the Commissioner) or Level II (the Commissioner). The Level I member or Level II member is not bound by the GAB's findings and recommendations.

### Level II Process

### RCMP Commissioner and Role of the External Review Committee

If the member or the Appropriate
Officer is dissatisfied with the decision
from the Level I bodies, then the member
or the Appropriate Officer may appeal
the decision to the RCMP Commissioner
(Level II). The final and binding stage
of appeal for a member or for the
Appropriate Officer is the decision
rendered at Level II (the Commissioner),
subject only to judicial review.

Prior to making a decision, the Commissioner is required to refer the matter to the Committee. The findings and recommendations submitted to the Commissioner by the Committee may or may not be accepted by the Commissioner. However, if the Commissioner does not accept the findings and recommendations

from the Committee, then the Commissioner must provide sufficient reasons for not accepting as stated by the Federal Court's interpretation of subsection 32(2) of the RCMP Act (see Appendix 3).

## The Judicial Process Judicial Review by the Federal Court of Canada

The RCMP Commissioner is an agent created by a federally enacted statute and, as such, falls under the jurisdiction of the Federal Court pursuant to the Federal Court Act. If a member of the RCMP has gone through the process of presenting his complaint to Level II and remains dissatisfied with the final ruling of the Commissioner (Level II), then the member may apply to the Federal Court (Trial Division) for a review of the Commissioner's decision. Therefore, although the RCMP Commissioner's decision is binding over the adjudication board, the GAB, the Appropriate Officer (Level I) and the Committee, the Commissioner's decision can still be either upheld or overturned by the Federal Court.

# Appendix 2

### INTERNAL STRUCTURE OF THE ERC

uring the reporting year, the Committee operated with only one member, who served as Acting Chair and reviewed all cases referred by the RCMP. Administrative support was provided through an Executive Director, who directs the work of counsel and serves as Senior Counsel. Systems, financial administration and public enquiries are handled by the Office Manager.

### Members and staff of the Committee

ACTING CHAIR AND VICE-CHAIR

EXECUTIVE DIRECTOR AND SENIOR COUNSEL

Counsel

COUNSEL

OFFICE MANAGER

Philippe Rabot

Norman Sabourin

Odette Lalumière

Caroline Maynard

Lorraine Grandmaitre

### Addresses

While the Committee has its offices in Ottawa, it may hold hearings elsewhere if the need arises. The Committee's address is:

P.O. 1159, Station B

Ottawa, ON

KIP 5R2

Tel: (613)998-2134

Fax: (613)990-8969

E-mail: org@erc-cee.gc.ca

The Committee's publications may be accessed on its website, at:

www.erc-cee.gc.ca

# Appendix 3

### STATUTORY PROVISIONS

(Excerpts from the RCMP Act)

#### PART II

### ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE EXTERNAL REVIEW COMMITTEE

### Establishment and Organization of Committee

- 25. (I) There is hereby established a committee, to be known as the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee, consisting of a Chairman, a Vice-Chairman and not more than three other members, to be appointed by order of the Governor in Council.
  - (2) The Committee Chairman is a full-time member of the Committee and the other members may be appointed as full-time or part-time members of the Committee.
  - (3) Each member of the Committee shall be appointed to hold office during good behaviour for a term not exceeding five years but may be removed for cause at any time by order of the Governor in Council.
  - (4) A member of the Committee is eligible for re-appointment on the expiration of the member's term of office.
  - (5) No member of the Force is eligible to be appointed or to continue as a member of the Committee.
  - (6) Each full-time member of the Committee is entitled to be paid such salary in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.
  - (7) Each part-time member of the Committee is entitled to be paid such fees in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.

- (8) Each member of the Committee is entitled to be paid reasonable travel and living expenses incurred by the member while absent from the member's ordinary place of residence in connection with the work of the Committee
- (9) The full-time members of the Committee are deemed to be employed in the Public Service for the purposes of the Public Service Superannuation Act and to be employed in the public service of Canada for the purposes of the Government Employees Compensation Act and any regulations made under section 9 of the Aeronautics Act.

```
R.S., 1985, c. R-10, s. 25; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.
```

- **26.** (I) The Committee Chairman is the chief executive officer of the Committee and has supervision over and direction of the work and staff of the Committee.
  - (2) In the event of the absence or incapacity of the Committee Chairman or if the office of Committee Chairman is vacant, the Minister may authorize the Vice-Chairman to exercise the powers and perform the duties and functions of the Committee Chairman.
  - (3) The Committee Chairman may delegate to the Vice-Chairman any of the Committee Chairman's powers, duties or functions under this Act, except the power to delegate under this subsection and the duty under section 30.

    R.S., 1985, c. R-IO, s. 26; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.
- 27. (I) The head office of the Committee shall be at such place in Canada as the Governor in Council may, by order, designate.
  - (2) Such officers and employees as are necessary for the proper conduct of the work of the Committee shall be appointed in accordance with the *Public Service Employment Act*.
  - (3) The Committee may, with the approval of the Treasury Board,
    - (a) engage on a temporary basis the services of persons having technical or specialized knowledge of any matter relating to the work of the Committee to advise and assist the Committee in the exercise or performance of its powers, duties and functions under this Act; and
    - (b) fix and pay the remuneration and expenses of persons engaged pursuant to paragraph (a).

R.S., 1985, c. R-10, s. 27; R.S., 1985, c. 8 (
$$2^{nd}$$
 Supp.), s. 16.

#### Duties

- **28.** (1) The Committee shall carry out such functions and duties as are assigned to it by this Act.
  - (2) The Committee Chairman shall carry out such functions and duties as are assigned to the Committee Chairman by this Act.

R.S., 1985, c. R-10, s. 28; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16.

#### Rules

- 29. Subject to this Act, the Committee may make rules respecting
  - (a) the sittings of the Committee;
  - (b) the manner of dealing with matters and business before the Committee generally, including the practice and procedure before the Committee;
  - (c) the apportionment of the work of the Committee among its members and the assignment of members to review grievances or cases referred to the Committee; and
  - (d) the performance of the duties and functions of the Committee under this Act generally.

R.S., 1985, c. R-10, s. 29; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

### Annual Report

30. The Committee Chairman shall, within three months after the end of each fiscal year, submit to the Minister a report of the activities of the Committee during that year and its recommendations, if any, and the Minister shall cause a copy of the report to be laid before each House of Parliament on any of the first fifteen days on which that House is sitting after the day the Minister receives it.

R.S., 1985, c. R-10, s. 30; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

### PART III

### GRIEVANCES

### Presentation of Grievances

- 31. (1) Subject to subsections (2) and (3), where any member is aggrieved by any decision, act or omission in the administration of the affairs of the Force in respect of which no other process for redress is provided by this Act, the regulations or the Commissioner's standing orders, the member is entitled to present the grievance in writing at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Part.
  - (2) A grievance under this Part must be presented
    - (a) at the initial level in the grievance process, within thirty days after the day on which the aggrieved member knew or reasonably ought to have known of the decision, act or omission giving rise to the grievance; and
    - (b) at the second and any succeeding level in the grievance process, within fourteen days after the day the aggrieved member is served with the decision of the immediately preceding level in respect of the grievance.
  - (3) No appointment by the Commissioner to a position prescribed pursuant to subsection (7) may be the subject of a grievance under this Part.
  - (4) Subject to any limitations prescribed pursuant to paragraph 36(b), any member presenting a grievance shall be granted access to such written or documentary information under the control of the Force and relevant to the grievance as the member reasonably requires to properly present it.
  - (5) No member shall be disciplined or otherwise penalized in relation to employment or any term of employment in the Force for exercising the right under this Part to present a grievance.
  - (6) As soon as possible after the presentation and consideration of a grievance at any level in the grievance process, the member constituting the level shall render a decision in writing as to the disposition of the grievance, including reasons for the decision, and serve the member presenting the grievance and, if the grievance has been referred to the Committee pursuant to section 33, the Committee Chairman with a copy of the decision.

- (7) The Governor in Council may make regulations prescribing for the purposes of subsection (3) any position in the Force that reports to the Commissioner either directly or through one other person.
  - R.S., 1985, c. R-10, s. 31; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16; 1994, c. 26, s. 63(F).
- **32.** (I) The Commissioner constitutes the final level in the grievance process and the Commissioner's decision in respect of any grievance is final and binding and, except for judicial review under the Federal Court Act, is not subject to appeal to or review by any court.
  - (2) The Commissioner is not bound to act on any findings or recommendations set out in a report with respect to a grievance referred to the Committee under section 33, but if the Commissioner does not so act, the Commissioner shall include in the decision on the disposition of the grievance the reasons for not so acting.
  - (3) Notwithstanding subsection (I), the Commissioner may rescind or amend the Commissioner's decision in respect of a grievance under this Part on the presentation to the Commissioner of new facts or where, with respect to the finding of any fact or the interpretation of any law, the Commissioner determines that an error was made in reaching the decision.

R.S., 1985, c. R-10, s. 32; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16; 1990, c. 8, s. 65.

### Reference to Committee

- 33. (1) Before the Commissioner considers a grievance of a type prescribed pursuant to subsection (4), the Commissioner shall refer the grievance to the Committee.
  - (2) Notwithstanding subsection (1), a member presenting a grievance to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the grievance to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the grievance to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the grievance to the Committee.

- (3) Where the Commissioner refers a grievance to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with a copy of
  - (a) the written submissions made at each level in the grievance process by the member presenting the grievance;
  - (b) the decisions rendered at each level in the grievance process in respect of the grievance; and
  - (c) the written or documentary information under the control of the Force and relevant to the grievance.
- (4) The Governor in Council may make regulations prescribing for the purposes of subsection (I) the types of grievances that are to be referred to the Committee.

R.S., 1985, c. R-10, s. 33; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

- 34. (I) The Committee Chairman shall review every grievance referred to the Committee pursuant to section 33.
  - (2) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is satisfied with the disposition of the grievance by the Force, the Committee Chairman shall prepare and send a report in writing to that effect to the Commissioner and the member presenting the grievance.
  - (3) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is not satisfied with the disposition of the grievance by the Force or considers that further inquiry is warranted, the Committee Chairman may
    - (a) prepare and send to the Commissioner and the member presenting the grievance a report in writing setting out such findings and recommendations with respect to the grievance as the Committee Chairman sees fit; or
    - (b) institute a hearing to inquire into the grievance.
  - (4) Where the Committee Chairman decides to institute a hearing to inquire into a grievance, the Committee Chairman shall assign the member or members of the Committee to conduct the hearing and shall send a notice in writing of the decision to the Commissioner and the member presenting the grievance.

R.S., 1985, c. R-IO, s. 34; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16.

### PART IV

### DISCIPLINE

### Appeal

- 45.14. (1) Subject to this section, a party to a hearing before an adjudication board may appeal the decision of the board to the Commissioner in respect of
  - (a) any finding by the board that an allegation of contravention of the Code of Conduct by the member is established or not established; or
  - (b) any sanction imposed or action taken by the board in consequence of a finding by the board that an allegation referred to in paragraph (a) is established.
  - (2) For the purposes of this section, any dismissal of an allegation by an adjudication board pursuant to subsection 45.1(6) or on any other ground without a finding by the board that the allegation is established or not established is deemed to be a finding by the board that the allegation is not established.
  - (3) An appeal lies to the Commissioner on any ground of appeal, except that an appeal lies to the Commissioner by an appropriate officer in respect of a sanction or an action referred to in paragraph (I)(b) only on the ground of appeal that the sanction or action is not one provided for by this Act.
  - (4) No appeal may be instituted under this section after the expiration of fourteen days from the later of
    - (a) the day the decision appealed from is rendered, if it is rendered in the presence of the party appealing, or the day a copy of the decision is served on the party appealing, if it is rendered in the absence of that party, and
    - (b) if the party appealing requested a transcript pursuant to subsection 45.13(2), the day the party receives the transcript.
  - (5) An appeal to the Commissioner shall be instituted by filing with the Commissioner a statement of appeal in writing setting out the grounds on which the appeal is made and any submissions in respect thereof.
  - (6) A party appealing a decision of an adjudication board to the Commissioner shall forthwith serve the other party with a copy of the statement of appeal.

(7) A party who is served with a copy of the statement of appeal under subsection (6) may, within fourteen days after the day the party is served with the statement, file with the Commissioner written submissions in reply, and if the party does so, the party shall forthwith serve a copy thereof on the party appealing.

R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16.

- 45.15. (1) Before the Commissioner considers an appeal under section 45.14, the Commissioner shall refer the case to the Committee.
  - (2) Subsection (I) does not apply in respect of an appeal if each allegation that is subject of the appeal was found by the adjudication board to have been established and only one or more of the informal disciplinary actions referred to in paragraphs 4I(I)(a) to (g) have been taken by the board in consequence of the finding.
  - (3) Notwithstanding subsection (I), the member whose case is appealed to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the case to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the case to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the case to the Committee.
  - (4) Where the Commissioner refers a case to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with the materials referred to in paragraphs 45.16(1)(a) to (c).
  - (5) Sections 34 and 35 apply, with such modifications as the circumstances require, with respect to a case referred to the Committee pursuant to this section as though the case were a grievance referred to the Committee pursuant to section 33.

R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16.

### EXCERPT FROM THE RCMP REGULATIONS (1988)

### (Section 36: grievances that can be referred to the Committee)

- 36. For the purposes of subsection 33(4) of the Act, the types of grievances that are to be referred to the External Review Committee of the Force are the following, namely,
  - (a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
  - (b) the stoppage of the pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the Act;
  - (c) the Force's interpretation and application of the Isolated Posts Directive;
  - (d) the Force's interpretation and application of the R.C.M.P. Relocation Directive; and
  - (e) administrative discharge for grounds specified in paragraph 19(a),(f) or (i).

## EXTRAIT DU RÈCLEMENT DE LA GRC (1988) (Article 36: griefs qui peuvent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité)

36.

Pour l'application du paragraphe 33(4) de la Loi, les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité externe d'examen de la Gendarmerie sont les suivantes :

- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;
- b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la Loi, de la solde et des allocations des membres;
- c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la Directive sur les postes isolés;
- d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation;
- e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour les motifs visés aux alinéas 19a), f) i).

(7) La partie à qui copie du mémoire d'appel est signifiée peut y répliquer par le dépôt auprès du commissaire, dans les quatorze jours suivant la date de la signification, d'argumentations écrites dont elle signifie copie sans délai à l'appelant.

L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16. 45.15(1)

- 45.15. (1) Avant d'étudier l'appel visé à l'article 45.14, le commissaire le renvoie devant le Comité.
- (2) Le paragraphe (I) ne s'applique pas dans le cas où le comité d'arbitrage décide que chacune des allégations dont il a été interjeté appel a été établie et qu'il a pris seulement une ou plusieurs des mesures disciplinaires simples prévues aux alinéas 41(I)a) à g).
- (3) Par dérogation au paragraphe (1), le membre dont la cause est portée en appel devant le commissaire peut lui demander de ne pas la renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.
- (4) En cas de renvoi devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité les documents visés aux alinéas 45.16(1)a) à c).
- (5) Les articles 34 et 35 s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, aux affaires renvoyées devant le Comité conformément au présent article, comme s'il s'agissait d'un grief renvoyé devant ce même Comité conformément à l'article 33.

L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

## PARTIE IV DISCIPLINE Appel

- 45.14. (I) Sous réserve des autres dispositions du présent article, toute partie à une audience tenue devant un comité d'arbitrage peut en appeler de la décision de ce dernier devant le commissaire :
- soit en ce qui concerne la conclusion selon laquelle est établie ou non,
   selon le cas, une contravention alléguée au code de déontologie;
   b) soit en ce qui concerne toute peine ou mesure imposée par le comité
- après avoir conclu que l'allégation visée à l'alinéa a) est établie.

  (2) Pour l'application du présent article, le rejet par un comité d'arbitrage
- 2) rour 1 application du present article, le rejet par un comité à arbitrage d'une allégation en vertu du paragraphe 45.1(6) ou pour tout autre motif, sans conclusion sur le bien-fondé de l'allégation, est réputé être une conclusion portant que cette dernière n'est pas établie.
- (3) Le commissaire entend tout appel, quel qu'en soit le motif; toutefois, l'officier compétent ne peut en appeler devant le commissaire de la peine ou de la mesure visée à l'alinéa (1)b) qu'au motif que la présente loi ne les prévoit pas.
- (4) Les appels interjetés en vertu du présent article se prescrivent par quatorze jours à compter :
- a) de la date où est rendue la décision portée en appel lorsqu'elle a été rendue en présence de l'appelant ou, dans les autres cas, de la date où cette partie a reçu avis de la décision;
- b) de la date où l'appelant qui en a fait la demande a reçu la transcription visée au paragraphe 45.13(2), si cette date est postérieure à celles visées à l'alinéa a).
- (5) Un appel est interjeté devant le commissaire par le dépôt auprès de lui d'un mémoire d'appel exposant les motifs de l'appel, ainsi que l'argumentation y afférente.
- (6) L'appelant signifie sans délai à l'autre partie copie du mémoire d'appel.

- (4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prescrire, pour l'application du paragraphe (1), les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 33; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.
- 34. (I) Le président du Comité examine tous les griefs qui sont renvoyés devant le Comité conformément à l'article 33.
- (2) Après examen du grief, le président du Comité, s'il est d'accord avec la décision de la Gendarmerie, rédige et transmet un rapport écrit à cet effet au commissaire et au membre qui a présenté ce grief.
- (3) Après examen du grief, le président du Comité, s'il n'est pas d'accord avec la décision de la Gendarmerie ou s'il estime qu'une enquête plus approfondie est indiquée, peut :
- soit rédiger et transmettre au commissaire et au membre qui a présenté ce grief un rapport exposant ses conclusions et recommandations;
- b) soit ordonner la tenue d'une audience pour enquêter sur le grief.
- (4) Le président du Comité, s'il décide d'ordonner la tenue d'une audience, désigne le ou les membres du Comité qui la tiendront et transmet au commissaire et au membre qui a présenté le grief un avis écrit de sa décision.

  L.R. (1985), ch. R-10, art. 34; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

- (7) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, déterminer, pour l'application du paragraphe (3), les postes dont le titulaire relève du commissaire, directement ou par l'intermédiaire d'une autre personne.
- L.R. (1985), ch. R-IO, art. 31; L.R. (1985), ch. 8 ( $2^{e}$  suppl.), art. 16; 1994, ch. 26, art. 63(F).
- 32. (1) Le commissaire constitue le dernier niveau de la procédure applicable aux griefis; sa décision est définitive et exécutoire et, sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la Loi sur la Cour fédérale, n'est pas susceptible d'appel ou de révision en justice.
- (2) Le commissaire n'est pas lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans un rapport portant sur un grief renvoyé devant le Comité conformément à l'article 33; s'il choisit de s'en écarter, il doit toutefois motiver son choix dans sa décision.
- (3) Par dérogation au paragraphe (1), le commissaire peut annuler ou modifier sa décision à l'égard d'un grief visé à la présente partie si de nouveaux faits lui sont soumis ou s'il constate avoir fondé sa décision sur une erreur de fait ou de droit.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 32; L.R. (1985), ch. 8 ( $2^{e}$  suppl.), art. 16; 1990, ch. 8, art. 65.

### Renvoi devant le Comité

- 33. (1) Avant d'étudier un grief d'une catégorie visée par règlement pris en vertu du paragraphe (4), le commissaire le renvoie devant le Comité.
- (2) Par dérogation au paragraphe (I), le membre qui présente un grief au commissaire peut lui demander de ne pas le renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.
- (3) En cas de renvoi d'un grief devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité une copie :
- a) des argumentations écrites faites à chaque niveau de la procédure applicable
- sux griefs par le membre qui présente le grief;
- b) des décisions rendues à chaque niveau de cette procédure;
- de la documentation pertinente placée sous la responsabilité de la

### PARTIE III

### CRIEFS

### Présentation des griefs

- 31. (I) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), un membre à qui une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie causent un préjudice peut présenter son grief par écrit à chacun des niveaux que prévoit la procédure applicable aux griefs prévue à la présente partie dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice.
- : Since priet doit être présente partie doit être présenté :
- a) au premier niveau de la procédure applicable aux griefs, dans les trente jours suivant celui où le membre qui a subi un préjudice a connu ou aurait normalement dû connaître la décision, l'acte ou l'omission donnant lieu au grief:
- b) à tous les autres niveaux de la procédure applicable aux griefs, dans les quatorze jours suivant la signification au membre de la décision relative au grief rendue par le niveau inférieur immédiat.
- (3) Ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de la présente partie une nomination faite par le commissaire à un poste visé au paragraphe (7).
- (4) Sous réserve des restrictions prescrites conformément à l'alinéa 36b), le membre qui présente un grief peut consulter la documentation pertinente placée sous la responsabilité de la Gendarmerie et dont il a besoin pour bien présenter son grief.
- (5) Le fait qu'un membre présente un grief en vertu de la présente partie ne doit entraîner aucune peine disciplinaire ni aucune autre sanction relativement à son emploi ou à la durée de son emploi dans la Gendarmerie.
- (6) Le membre qui constitue un niveau de la procédure applicable aux griefs rend une décision écrite et motivée dans les meilleurs délais possible après la présentation et l'étude du grief, et en signifie copie au membre intéressé, ainsi qu'au président du Comité en cas de renvoi devant le Comité en vertu de l'article 33.

### Fonctions

- 28. (1) Le Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi.
- (2) Le président du Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi. L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

### Règles

- Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, le Comité peut établir des règles concernant :
- a) ses séances;

30.

- b) de façon générale, l'expédition de ses affaires et des questions dont il est
- saisi, y compris la pratique et la procédure qui lui sont applicables;
  c) la répartition de ses travaux entre ses membres et la désignation de ces
- derniers pour examiner les griefs ou les affaires dont il est saisi;
  d) de façon générale, l'exercice des fonctions que la présente loi lui attribue.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 29; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

### Καφροιτ αππιεί

Le président du Comité présente au ministre, dans les trois premiers mois de chaque exercice, le rapport d'activité du Comité pour l'exercice précédent, et  $\gamma$  joint ses recommandations, le cas échéant. Le ministre le fait déposer devant chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de séance de celle-ci suivant sa réception.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 30; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

- (8) Les membres du Comité ont droit aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement, hors de leur lieu ordinaire de résidence, de leurs fonctions au sein du Comité.
- (9) Les membres à plein temps du Comité sont réputés faire partie de la fonction publique pour l'application de la Loi sur la pension de la Jonction publique et de l'administration publique fédérale pour l'application de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et des règlements pris en vertu de l'article 9 de la Loi sur l'aéronautique. L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.
- 26. (I) Le président du Comité en assure la direction et contrôle la gestion de son personnel.
- (2) En cas d'absence ou d'empêchement du président du Comité ou de vacance de son poste, le ministre peut autoriser le vice-président à le remplacer.
- (3) Le président du Comité peut déléguer au vice-président les pouvoirs et fonctions que lui attribue la présente loi, à l'exception du pouvoir de délégation que lui accorde le présent paragraphe et des fonctions visées à l'article 30. L.R. (1985), ch. 8 (2<sup>e</sup> suppl.), art. 16.
- 27. (I) Le siège du Comité est fixé, au Canada, au lieu désigné par décret du gouverneur en conseil.
- (2) Le personnel nécessaire à l'exécution des travaux du Comité est nommé conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.
- (3) Le Comité peut, avec l'approbation du Conseil du Trésor:
- a) engager, à titre temporaire, des experts compétents dans des domaines relevant du champ d'activité du Comité pour assister celui-ci dans l'exercice de ses pouvoirs et fonctions;
- b) fixer et payer leur rémunération et leurs frais.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 27; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

# E 9xannA

### DISPOSITIONS LÉGISLATIVES (extraites de la loi sur la GRC)

en conseil pour motif valable.

### PARTIE II

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Constitution et organisation du Comité

- 25. (1) Est constitué le Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du
  Canada, composé d'au plus cinq membres, dont le président et un viceprésident, nommés par décret du gouverneur en conseil.
- (2) Temps plein ou temps partiel (2) Le président est membre à plein temps du Comité. Les autres membres peuvent être nommés à temps plein ou à temps partiel.
- (3) Les membres du Comité sont nommés, à titre inamovible, pour un mandat de cinq ans au maximum, sous réserve de révocation par décret du gouverneur
- (4) Les membres du Comité peuvent recevoir un nouveau mandat.
- (5) Un membre de la Cendarmerie ne peut faire partie du Comité.
- (6) Les membres à plein temps du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, le traitement approuvé par décret du gouverneur
- (7) Les membres à temps partiel du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, les honoraires approuvés par décret du gouverneur
- en conseil.

Rapport annuel 2000-2001

# System Annexe 2

### STRUCTURE INTERNE DU COMITÉ

endant l'année en cours, le Comité a été constitué d'une seule personne, qui a sgi à titre de président et a revu tous les dossiers référés par la GRC. Le sourien nécessaire pour la bonne administration des activités du Comité a été assurée par un directeur exécutit. Ce demier agit également comme avocat principal et dirige le travail des conseillères juridiques. Un chet de bureau assure le maintien des systèmes, l'administration financière et répond aux demandes de renseignements du public.

### Le Comité et son personnel

Philippe Rabot Norman Sabourin Odette Lalumière Caroline Maynard Lorraine Grandmaitre

Président intérimaire et Vice-président Directeur exécutif et Avocat principal Conseillère juridique

### Coordonnées

CHEF DE BUREAU

Les bureaux du Comité sont situés à Ottawa, bien que le Comité puisse tenir des audiences à l'extérieur au besoin. Les coordonnées du Comité sont les suivantes :

C.P. 1159, succ. B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2
Teléphone: (613)998-2134
Telécopieur: (613)990-8969

Courriel: corg@erc-cee.gc.ca

Les publications du Comité sont disponibles sur son site internet :

кэ.эg.эээ-эчэ.www

Avant de rendre sa décision, le commissaire doit renvoyer l'affaire au Comité externe d'examen. Le commissaire est clusions et les recommandations que ui soumet le Comité externe. Si le commissaire rejette les conclusions et doit justifier explicitement sa décision, conformément à l'interprétation du paragraphe 32(2) de la Loi sur la GRC rendue par la Cour fédérale (voir rendue par la Cour fédérale (voir

### Procédure judiciaire

### Contrôle judiciaire par la Santa de Canada Cotto de Canada

de la casser. toujours le pouvoir de la maintenir ou Comité externe, la Cour fédérale a l'officier compétent (niveau l) et du du Comité consultatif sur les griefs, de différence de celles du Comité d'arbitrage, missaire de la GRC est exécutoire, à la décision. Même si la décision du comeffectue un contrôle judiciaire de cette (Section de première instance) qu'elle II), il peut demander à la Cour fédérale décision finale du commissaire (niveau grief au niveau II, n'est pas satisfait de la membre de la GRC, après avoir soumis un selon la Loi sur la Cour fédérale. Lorsqu'un de la compétence de la Cour fédérale créé par une loi fédérale qui relève donc Le commissaire de la GRC est un agent

- b) l'objet du grief est une nomination explicitement exclue du processus de 10(3) et 31(7) de la Loi sur la CRC (voir l'annexe 3);
- c) l'objet du grief est lié à un bulletin sur les possibilités d'emploi;
- d) le grief doit être accepté;
- e) le Comité consultatif sur les griefs, à la demande du membre ayant déposé le grief, ne doit pas être convoqué.

L'officier du niveau I nomme au Comité consultatif sur les griefs deux officiers et un représentant des relations de travail de la division. Le Comité est donc réunissent pour examiner le grief du membre. Le Comité soumet ses conclusions et ses recommandations à l'officier du niveau I (nommé par le commissaire) ou du niveau II (le commissaire). Les officiers du niveau II (le commissaire). Les officiers du niveau II et commissaire (les commissaire). Les officiers du niveau II et du niveau II ne sont pas tenus d'agréer les conclusions et les recommandations du Comité consultatif sur les griefs.

### Procédure du niveau II

### Commissaire de la GRC et rôle du Comité externe d'examen

Si le membre ou l'officier compétent n'est pas satisfait de la décision de l'officier du niveau I, il peut faire appel de cette décision auprès du commissaire de la GRC (niveau II). La décision rendue par l'officier du niveau II (le commissaire) est finale et exécutoire; le seul recours possible par la suite est le contrôle judiciaire.

Le processus de règlement des griefs comporte deux étapes. La première est ce qu' on appelle le niveau I. En règle générale, un officier désigné par le commissaire constitue le niveau I du processus de règlement des griefs. Le commissaire constitue le niveau II, conformément aux dispositions du paragraphe 32(I) de la Loi sur la CRC (voir l'annexe 3).

L'officier du niveau I détermine si l'incident faisant l'objet du grief est fondé. Il établit également si le grief du membre correspond aux critères définis au paragraphe 12(2) des consignes du commissaire. Pour que l'officier du niveau I responsable des griefs convoque que tous les critères prévus au paragraphe 12(2) des consignes du commissaire s'appliquent. Aux termes du paragraphe s'appliquent. Aux termes du paragraphe 12(2) des consignes du commissaire consignes du commissaire le Comité consignes du commissaire s'appliquent. Aux termes du paragraphe 12(2) des consignes du commissaire, le paragraphe paragraphe consignes du commissaire.

a) le membre n'a pas subi de préjudice (paragraphe 31(1) de la Loi sur la CRC) et que le grief n'a pas été déposé dans les 30 jours suivant l'incident à l'origine du grief (alinéa 31(2)a) de la Loi sur la GRC) (voir l'annexe 3);

> suffisantes dans les circonstances. ne constituent pas des mesures correctives mutation, surveillance plus étroite, etc.) naires courants (formation, counseling, tologie et que les mécanismes discipliun manquement grave au Code de déondisciplinaires lorsqu'un membre commet Comité d'arbitrage en vue de sanctions des provinces. Une affaire est soumise au de droit reconnue par le barreau d'une L'un d'eux doit être diplômé d'une école d'arbitrage est composé de trois officiers. d'arbitrage. En règle générale, le Comité en soumettant son cas au Comité d'avoir enfreint le Code de déontologie officielle contre un membre susceptible

> Quand une affaire lui est soumise, le Comité d'arbitrage tient une audience afin de déterminer si les événements se sont vraiment produits et si les allégations sont fondées. Dans l'affirmative, le Comité d'arbitrage décide des sanctions à prendre.

### Comité consultatif sur les griefs (processus de règlement des griefs)

L'article 36 de la Loi sur la GRC confère au commissaire de la GRC le pouvoir de définir les règles relatives à la présentation et à l'examen des griefs. Le Comité consultatif sur les griefs a été créé conformément à ces règles qu'on désigne formément à ces règles qu'on désigne consignes du commissaire.

confiance du public. façon qui lui permettra de garder la puisse gérer ses relations de travail d'une veillant à ce que la direction de la GRC internes de la fonction publique, tout en

Deux voies peuvent mener une affaire processus disciplinaire règlement des griefs et du Les étapes du processus de

renvoyer l'affaire au Comité externe. sa décision, le commissaire doit toutefois pour contrôle judiciaire. Avant de rendre toutefois être soumise à la Cour fédérale la GRC, définitive et exécutoire, peut La décision que rend le commissaire de par la suite rendre une décision finale. considéré comme le « niveau II », peut « niveau I ». En appel, le commissaire, est rendue au sein de la GRC et au Dans les deux cas, la décision première processus de règlement des griefs. le processus disciplinaire officiel et le devant le Comité externe d'examen, soit

décrites ci-dessous. propres à chacun des processus sont sont reproduites à l'annexe 3. Les étapes Les dispositions législatives pertinentes

### Procédure du niveau I

compétent » a la responsabilité Aux termes de la Loi sur la GRC, l' « officier (processus disciplinaire) Comité d'arbitrage

d'entreprendre toute action disciplinaire

irrégulière. d'abandon de poste ou de nomination d'incapacité physique ou mentale, par mesure administrative pour les motifs tallation; e) les griefs relatifs au renvoi Directive de la Gendarmerie sur la réinstion et à l'application, par la GRC, de la isolés; d) les griefs relatifs à l'interprétapar la GRC, de la Directive sur les postes relatifs à l'interprétation et à l'application, allocations des membres; c) les griefs 22(3) de la Loi sur la GRC, de la solde et des cessation, en application du paragraphe aux membres; b) les griefs relatifs à la visant les ministères qui ont été étendues GRC, des politiques gouvernementales l'interprétation et à l'application, par la devant le Comité : a) les griefs relatifs à suit les griefs qui doivent être renvoyés du Règlement de la GRC limite à ce qui

conforme à l'esprit de la Loi et aux règles de la GRC à un traitement équitable et assurer le respect du droit des membres doit tenir compte de l'intérêt public et GRC soient respectés. Dans chaque cas, il travail et les recours prévus par la Loi sur la principes du droit administratif et du que variés, tout en veillant à ce que les entre des intérêts tout aussi complexes le Comité tente d'assurer un équilibre Dans l'exécution de son travail d'examen, dossiers ou à la suite d'une audience. Comité d'après les renseignements aux dans des cas qui sont renvoyés devant le Le président peut prendre des décisions

## Annax

### MANDAT ET HISTORIQUE DU COMITÉ

e Comité a vu le jour au début de 1987. Il est un des deux organismes qui ont été créés pour assurer une surveillance civile de la GRC, l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC. Le premier président du Comité fut l'honorable juge René Marin, qui avait présidé de 1974 à 1976 la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada. En 1992, la vice-présidente du Comité, qu'elle a continué à exercer jusqu'en 1998. Le vice-président et président intérimaire actuel, M. Philippe Rabot, est en poste depuis juillet 1998. M. Rabot fut auparavant vice-président de la Commission de révision de l'évaluation foncière de l'Ontario, vice-président de la Commission de révision de l'évaluation foncière de l'Ontario, secrétaire de la Commission du droit d'auteur du Canada et directeur général adjoint secrétaire de la Commission de la fonction publique du Canada.

Aux termes de la Loi sur la GRC, le commissaire de la GRC renvoie devant le Comité tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires graves et tous les appels relatifs à des mesures de renvoi ou de rétrogradation, à moins que le membre de la GRC en cause ne s'oppose à un tel tenvoi. De plus, en vertu de l'article 33 de la Loi sur la GRC, le commissaire de la GRC renvoie les griefs devant le Comité en conformité avec le règlement adopté en conformité avec le règlement adopté en conformité avec le règlement adopté

Le Comité externe d'examen de la GRC est un organisme administratif indépendant et neutre, établi par la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, qui a pour principal mandat de faire des recommandations au commissaire de la GRC concernant des griefs au deuxième niveau et des appels interjetés contre des mesures disciplinaires imposées par des comités d'arbitrage. Dans le cas où le commissaire n'accepte pas les recommandations du n'accepte pas les recommandations du Comité, il doit expliquer ses raisons.

ensuite, les motifs du commissaire étaient-ils suffisants pour respecter son obligation légale d'expliquer ses raisons? La Cour a répondu par la négative aux deux questions et, en septembre 2000, elle a émis sa décision de rejeter l'appel. Une demande de pourvoi en Cour suprême a par ailleurs été refusée en janvier 2001. Les recommandations du Comité dans cette affaire étaient à l'effet que des erreurs avaient été commises par le Comité d'arbitrage. Cependant, la décision du commissaire a été de rejeter l'appel et de commissaire a été de réjeter l'appel et de confirmer l'ordre de démissionner.

M. Jaworski a porté l'affaire devant la défavorsble en première instance, il a interjeté appel. La Cour fédérale, division d'appel, La Cour fédérale, division d'appel, a revu l'ensemble du division d'appel et commissaire avait-il commis une erreur en confirmant la décision une erreur en confirmant la décision rendue par le comité d'arbitrage et,

Commissaire de la GRC:

de démissionner. d'arbitrage et a ordonné à l'appelant donc maintenu la décision du Comité laquelle il se trouvait. Le commissaire a situation de confiance et d'autorité dans obtenu ce consentement grâce à la comme le soutient l'appelant, celui-ci a présumée a consenti aux rapports sexuels, cette obligation. Même si la victime pas en tirer avantage. Or, il a manqué à de confiance avec la plaignante et de ne avait l'obligation de respecter la relation Le commissaire a considéré que l'appelant

commissaire. contrôle judiciaire de la décision du Le membre a déposé une demande de Cour fédérale:

L'affaire Jaworski

255 N.R. 167 (C.F., div. d'appel). confirmée par A-508-98; [2000] \$\daggeq \text{C.F. 154} (\text{C.F.}, 1\text{ère inst.}); Jaworski c. Canada (A. G.), [1998]

Communiques/2000/f20006.htm internet à : http://www.erc-cee.gc.ca/ d'avril-juin 2000, disponible sur disponible dans le Communiqué Un résumé complet de l'affaire est leuse. On lui a ordonné de démissionner. Jaworski s'était conduit d'une façon scandala conclusion que le gendarme Alexander alors qu'un comité d'arbitrage est arrivé à Cette affaire a pris naissance en 1996,

> jours, à défaut de quoi il serait congédié. membre de démissionner dans les 14 Le Comité d'arbitrage a ordonné au non consentante, comme elle l'affirmait. l'incident, était bien celle d'une personne la description de sa conduite, lors de Il a considéré plus particulièrement que

Comité externe : Conclusions et recommandations du

avant de rendre sa décision. preuve et tous les arguments des parties n'avait pas dûment soupesé toute la de croire que le Comité d'arbitrage une incidence critique, ce qui permettait faibles dans son témoignage qui avaient omis de tenir compte de certains points fournie par la victime présumée et avait d'arbitrage avait mal interprété la preuve externe a aussi jugé que le Comité rations de certains témoins. Le Comité d'arbitrage avait mal interprété les déclala décision révélaient que le Comité preuve et que certaines remarques dans clusions n'étaient pas fondées sur la de la preuve, que certaines de ses concomplètement des éléments importants que le Comité d'arbitrage avait négligé imposée. Le Comité externe a constaté d'inconduite ainsi que de la sanction Comité d'arbitrage confirmant l'allégation Le membre a fait appel de la décision du

l'allégation d'inconduite. Comité d'arbitrage confirmant d'accueillir l'appel contre la décision du Le Comité externe a donc recommandé

### Le dossier disciplinaire D-68

une agression sexuelle. dont le membre faisait partie pour signaler la plaignante a téléphoné au détachement ont eu des rapports sexuels. Par la suite, tous deux dans la chambre à coucher et discuter de cet incident, ils sont allés rendue au domicile du membre pour vant. Dans la soirée où la plaignante s'est victime une quinzaine d'années auparaagression sexuelle dont elle avait été lui afin de lui raconter les détails d'une avec le membre pour le rencontrer chez printemps de 1997, elle s'est entendue voiture pendant et après son travail. Au l'avoir déjà vu en ville au volant de sa depuis une longue période et ce, pour La plaignante connaissait le membre

situation de confiance et d'autorité. plaignante alors qui'il se trouvait en commis une agression sexuelle contre la Selon l'allégation, le membre aurait

crédible le témoignage de la plaignante. d'inconduite était fondée. Il a jugé est arrivé à la conclusion que l'allégation ces rapports sexuels. Le Comité d'arbitrage déclaré que la plaignante avait consenti à le Comité d'arbitrage, le membre a plaignante. Dans son témoignage devant avait eu des rapports sexuels avec la dans lequel le membre a reconnu qu'il Un exposé conjoint des faits a été déposé, Comité d'arbitrage:

Commissaire de la GRC:

commissaire. judiciaire la décision rendue par le instance) pour soumettre au contrôle la Cour fédérale (Section de première le surintendant Girouard s'est adressé à que le grief devait être rejeté. Par la suite, des raisons suffisantes. Il a donc déclaré question s'appuyait sur des explications et le niveau de classification du poste en a conclu que la décision de ne pas hausser aucune erreur de fait ou de procédure. Il Il a toutefois considéré qu'il ny avait eu Girouard avait droit de déposer un griet. Le commissaire a jugé que le surintendant

Cour fédérale:

du poste du surintendant Girouard. reprendre le processus de classification recommandation du Comité externe de l'annexe 3). Enfin, la Cour a maintenu la paragraphe 32(2) de la Loi sur la GRC (voir étaient insuffisants et violaient donc le recommandations du Comité externe les motifs opposés par le commissaire aux conclusions. La Cour a aussi établi que effet préjudiciable sur la valeur de ses dans l'étude comparative avaient un Elle a jugé que les lacunes contenues les recommandations du Comité externe. La Cour a confirmé les conclusions et

importants manquaient dans cette étude. effet, certaines explications et des détails division contensit aussi des lacunes. En inférieur à celui qui existait dans l'autre Girouard devait être classé à un niveau conclure que le poste du surintendant comparative qui a mené les évaluateurs à fondamentale. Deuxièmement, l'étude constituait une erreur de procédure repères étaient si pauvres que cela moins important que celui des postes au poste du surintendant Girouard était pourquoi le groupe de tâches rattachées Premièrement, les explications justifiant contensit des failles importantes. tendant Girouard et les postes repères La comparaison entre le poste du surin-

De plus, pour respecter la norme de classification et les précédents applicables, l'étude comparative d'un poste doit porter sur d'autres postes à un niveau supérieur, inférieur ou équivalent. Par conséquent, le choix d'un seul poste au sein de l'organisation ne permettait pas d'effectuer une comparaison équitable.

Le Comité externe a recommandé au commissaire d'écarter la décision de l'arbitre du niveau I de ne pas considérer le grief du surintendant Girouard et d'ordonner la reprise du processus de classification de son poste.

à la Loi sur la GRC, aurait dû examiner son motif de grief, l'arbitre, conformément Le surintendant Girouard ayant donc un constituait pour lui un motif de grief. d'avancement dans sa carrière, ce qui Girouard le privait d'une occasion de ne pas reclasser le poste du surintendant l'annexe 3). En d'autres mots, la décision paragraphe 31(1) de la Loi sur la GRC (voir dant Girouard un préjudice au sens du sa carrière constituait pour le surintenperdre une possibilité d'avancement dans poste qu'il occupe. Or, le simple fait de de contester le niveau de classification du poste, un membre n'a donc aucune raison de la reclassification à la hausse de ce qu'il obtiendra une promotion à la suite qu'un membre conservera son poste ou la manière suivante : si rien ne garantit La logique de l'arbitre peut se résumer de grief contre son niveau de classification. membre n'aurait jamais de motifs de plus, suivant la logique de l'arbitre, un n'est pas reconnu à sa juste valeur. De poste signifie que le travail de son titulaire conséquent, la sous-classification d'un valeur du travail de leurs titulaires. Par postes a pour but de reconnaître la été jugée erronée. La classification des Premièrement, la décision de l'arbitre a Comité externe:

Conclusions et recommandations du

surintendant Girouard.

grief. C'est pourquoi le Comité externe a examiné le bien-fondé du grief du

Comité consultatif sur les griefs:

Le grief a été rejeté parce que le rapport d'évaluation du poste était suffisamment documenté. Par conséquent, rejeter les conclusions des évaluateurs reviendrait à nier leurs compétences en matière de classification de postes.

soumettre un grief. dant Girouard n'avait aucune raison de haussé. En d'autres termes, le surintenpromotion si le niveau de son poste était qu'il obtiendrait nécessairement une qu'il continuerait d'occuper son poste ou paragraphe 31(1), car rien ne garantissait pas subi de préjudice, comme l'exige le dant Girouard parce que celui-ci n'avait sur les griefs a rejeté le grief du surinten-(voir l'annexe 3). Le Comité consultatif la Gendarmerie lui causent un préjudice omission liés à la gestion des affaires de an grief si une décision, un acte ou une Loi sur la GRC, un membre peut présenter Aux termes du paragraphe 31(1) de la

Le Comité consultatif sur les griefs a soumis ses conclusions et ses recommandations au membre du niveau I (ciaprès appelé l'arbitre). Celui-ci a agrée ces conclusions et recommandations.

Le surintendant Girouard a donc porté en appel au niveau II (le commissaire) la décision rendue au niveau I. Le commissaire, comme l'exige la Loi sur la GRC, a réfère l'appel du surintendant Girouard au Comité externe d'examen de la GRC.

### L'affaire Girouard

Girouard c. Canada (Gendarmerie royale du Canada), [2001] A.C.F. n° 63.

faits:

Le surintendant Girouard était responsable d'un service administratif au sein de la GRC. Son poste a été fusionné avec un autre, ce qui a entraîné une augmentation des responsabilités inhérentes à son poste.

L'officier supérieur du surintendant Cirouard a demandé la reclassification de son poste fusionné. L'agent de classification a décidé de ne pas hausser le niveau de classification. Sa décision s'appuyait sur les conclusions d'évaluateurs de la classification; de plus, selon lui, la fusion des deux postes n'avait pas vraiment entraîné une augmentation des responsaentraîné une augmentation des responsa-

Devant le refus de hausser le niveau de classification de son poste, le surintendant Cirouard a déposé un grief, appuyé sur les deux motifs suivants :

- 1. L'évaluation de son poste, sur laquelle reposait la décision, était erronée parce que la comparaison entre son de classification ne tenait pas compte de plusieurs tâches propres à son poste.
  2. La comparaison entre son poste et un poste dans une autre division classé à
- 2. La comparaison entre son poste et ur poste dans une autre division classé à un niveau supérieur ne tenait pas compte non plus de plusieurs tâches propres à son poste.

la commission médicale s'était acquittée de sa tâche, conformément aux principes directeurs relatifs aux renvois pour raisons médicales, et avait fourni des paramètres suffisants pour permettre à l'officier compétent de prendre une décision éclairée.

Le commissaire a aussi jugé que le recours à des banques de travail périmées avait une incidence négligeable. Selon lui, il ne s'agissait pas d'une erreur de procédure et l'utilisation de ces données ne pouvait pas invalider le processus de renvoi pour raisons médicales.

Même si l'intégrité du médecin-chef a été remise en question, rien n'a permis de conclure qu'elle avait été compromise. Aucun fait n'a pu prouver que celui-ci avait commis une faute professionnelle en établissant le profil médical de la gendarme MacQuarrie.

Le commissaire est donc arrivé à la conclusion que dans l'ensemble les erreurs qui se sont produites au cours du processus n'ont pas eu de conséquence sur le résultat final et que la décision de congédier la gendarme MacQuarrie était justifiée.

Cour fédérale:

La gendarme MacQuarrie s'est adressée à
la Cour fédérale (Section de première
instance) pour soumettre au contrôle
judiciaire la décision rendue par le
commissaire de la GRG.

de la GRC, car la gendarme MacQuarrie n'avait jamais subi d'entrevue d'emploi. De plus, il était possible d'affecter la gendarme MacQuarrie à divers postes administratifs, alors que la GRC affirmait disponibles. Il a été démontré qu'un sutre membre dont le profil médical était pire que celui de la gendarme MacQuarrie prie que celui de la gendarme MacQuarrie prie que celui de la gendarme MacQuarrie.

Le Comité externe a recommandé au commissaire de maintenir le grief, de convoquer une nouvelle commission médicale et de prendre les mesures nécessaires afin de trouver un nouveau poste pour la gendarme MacQuarrie au sein de la GRC dans l'éventualité où celle-ci serait déclarée inapte à occuper celle-ci serait déclarée inapte à occuper son poste.

Commissaire de la GRC:

Le commissaire a rejeté le grief et a
congédié la gendarme MacQuarrie pour
raisons médicales. Selon le commissaire,
l'officier compétent n'avait pas les connaissances nécessaires pour examiner et
réévaluer les renseignements médicaux
relatifs aux limitations et aux restrictions.

De l'avis du commissaire, la décision à prendre consistait à déterminer si l'on pouvait raisonnablement s'attendre à ce que la gendarme MacQuarrie puisse reprendre ses fonctions. La commission médicale devait prendre cette décision d'après la preuve médicale dont elle disposait. Le commissaire a conclu que disposait. Le commissaire a conclu que

l'exige la Loi sur la GRC. l'affaire au Comité externe, comme du niveau I. Le commissaire a renvoyé (le commissaire) la décision de l'arbitre MacQuarrie a porté en appel au niveau II avis et a rejeté le grief. La gendarme

### Comité externe: Conclusions et recommandations du

banques de travail périmées. fondé sur des preuves médicales et des l'roisièmement, le rapport médical était gendarme MacQuarrie était permanent. permettant de conclure que l'état de la médical ne contenait pas de données MacQuarrie. Deuxièmement, le rapport défini l'état pathologique de la gendarme Premièrement, la commission n'a pas contensit des lacunes importantes. Le rapport de la commission médicale

médecin-chef. entre la gendarme MacQuarrie et le l'existence d'un conflit de personnalité sur la plainte de harcèlement a révélé pour raisons médicales, car l'enquête entachait donc le processus de renvoi L'intervention du médecin-chef les profils médicaux qu'il avait établis. s'appuyaient du moins en partie sur recommandations de la commission médicale, il était manifeste que les ne faisait pas partie de la commission En outre, même si le médecin-chef

constaté un manquement à la politique D'autre part, le Comité externe a

> commission médicale. physique déficiente, de l'avis de la raisons médicales à cause de sa condition finalement mené à son renvoi pour d'autres examens médicaux qui ont subi le TAPE, mais a dû se soumettre à rejetée. La gendarme MacQuarrie n'a pas harcèlement contre le médecin-chef a été son examen médical. La plainte de fondant simplement sur les résultats de avait demandé de subir le TAPE en se remarques qu'il lui avait faites et qu'il lui mal compris ou mal interprété les

> autre poste. d'efforts sérieux pour lui trouver un périmée et que la GRC n'avait pas fait sur les données d'une banque de travail médicale étaient incorrectes et fondées les conclusions de la commission renvoi, avait un préjugé contre elle, que chef, qui était à l'origine du processus de médicales. Elle a affirmé que le médecingrief contre son renvoi pour raisons La gendarme MacQuarrie a déposé un

#### démontrait que le médecin-chef avait renvoi pour raisons médicales et rien ne équitablement au cours du processus de gendarme MacQuarrie avait été traitée devait être rejeté. Selon le Comité, la est arrivé à la conclusion que le grief Le Comité consultatif sur les griefs (GGG) Comité consultatif sur les griefs:

lui. L'arbitre du niveau I a été du même plainte de harcèlement déposée contre modifié son profil médical à cause de la

que si des sanctions moins sévères ont été imposées dans d'autres cas comportant des circonstances aggravantes équivalentes, il fallait en conclure que ces sanctions moins sévères étaient insuffisantes et moins appropriées.

Cour fédérale:

Le gendarme Rendell s'est adressé à la
Cour fédérale (Section de première
instance) pour soumettre au contrôle
judiciaire la décision rendue par le
commissaire, conformément à la Loi sur
la Cour fédérale.

#### L'affaire MacQuarrie

Le médecin-chef a déterminé que la gendarme MacQuarrie devait subir le Test d'aptitudes physiques essentielles (TAPE). Les motifs de sa recommandation étaient exposés dans le rapport d'examen médical préparé par le médecin-chef, indiquant que la gendarme MacQuarrie indiquant que la gendarme MacQuarrie

La gendarme MacQuarrie a déposé une plainte de harcèlement contre le médecin-chef, l'accusant d'avoir fait des commentaires désobligeants au sujet de son apparence et d'avoir été ciblée pour subir le TAPE. Le médecin-chef, pour sa part, soutenait que le public faisait des remarques au sujet de l'apparence inacceptable de certains membres en inacceptable de certains membres en

L'état d'esprit du gendarme Rendell au moment de l'incident importe moins que les conséquences que ses actes ont pu avoir pour la victime, l'intégrité de la GRC et les attentes que la société entretient en ce qui a trait à la violence conjugale. De plus, la sincérité de l'appelant a été jugée de peu de valeur dans le choix d'une sanction appropriée.

D'autre part, les préoccupations du public et de l'organisation elle-même font en sorte qu'il faut se demander si les agents de police condamnés pour voies de fait par une cour criminelle peuvent continuer à exercer leurs fonctions. Pour le commissaire, la réponse à cette question est « non ». La GRC s'est dotée d'une politique en matière de poursuite qui ne tolère aucun cas de violence conjugale et tolère aucun cas de violence conjugale et que ce genre de comportement cat que ce genre de comportement est

De plus, le commissaire a estimé qu'il fallait d'abord prendre en considération la suite prolongée d'agressions et les mauvais traitements physiques, émotifs et psychologiques que la victime avait subis avant de tenir compte du fait que le gendarme Rendell, à la suite de l'incident, était devenu abstinent et suivait volontairement un traitement psychopédagogique pour trouver des solutions à ses grique pour trouver des solutions à ses problèmes personnels et professionnels.

À la lumière de la preuve présentée, le Comité externe a conclu que la conduite du gendarme Rendell constituait un incident isolé et que celui-ci possédait un bon potentiel de réhabilitation. De même, la preuve a montré que la mauvaise conduite du gendarme Rendell avait été influencée directement par la consommation d'alcool et la dépression. Pour ces motifs, le Comité externe a conclu que l'ordre de démissionner, dans ces que l'ordre de démissionner, dans ces circonstances, n'était pas une sanction circonstances, n'était pas une sanction appropriée.

Le Comité externe a reconnu qu'un acte de violence conjugale commis par un membre de la GRC devait être considéré très sérieusement; toutefois, il ne faudrait pas que tous les cas de violence conjugale entraînent automatiquement la démission du membre impliqué. Le Comité externe a donc recommandé au commissaire de maintenir l'appel et de modifier la sanction de telle sorte qu'elle comporte une confiscation de solde de dix jours, une réprimande et des séances régulières de psychopédagogie.

Commissaire, en désaccord avec les recommissaire, en désaccord avec les recommandations du Comité externe, a conclu que dans les circonstances la sanction était justifiée et a ordonné au gendarme Rendell de démissionner.

Deuxièmement, le Comité d'arbitrage a erré en concluant que les circonstances démontraient l'existence d'un « cycle de violence », car la preuve a établi que la mauvaise conduite du gendarme n'était qu'un incident isolé et non un événement faisant partie d'un cycle de violence.

psychopédagogique. membre de demander de l'assistance réprimande et la recommandation au suspension de salaire de dix jours, une isolé, la sanction s'était limitée à une membre n'avaient été qu'un incident violence conjugale commis par un affaires antérieures où les actes de suivi un traitement. De plus, dans les fin à son comportement violent et a cas présent le gendarme Rendell a mis après un traitement, alors que dans le des membres en cause s'était poursuivi démissionner, le comportement violent justifier comme sanction l'ordre de Comité d'arbitrage s'est appuyé pour Dans les cas antérieurs sur lesquels le similaires soient traités de façon similaire. ainsi le principe voulant que les cas sévères avaient été imposées, négligeant cas antérieurs où des sanctions moins similitudes entre le cas présent et d'autres a aussi erré dans son évaluation des Troisièmement, le Comité d'arbitrage

criminel pour cette infraction. Rendell a été déclaré coupable d'un acte de service dans un lieu sûr. Le gendarme et pour avoir négligé de ranger son arme pour avoir proféré des menaces de mort contre sa femme au cours de cet épisode, Rendell, pour avoir commis des agressions

#### Comité d'arbitrage:

soumis conformément à la Loi sur la GRC. ce qu'il doit faire quand un appel lui est qui a déféré l'affaire au Comité externe, appel de ces sanctions au commissaire, de trois jours. Le gendarme Rendell a fait réprimande et une confiscation de solde Rendell l'ordre de démissionner, une fondées et a donc imposé au gendarme conclu que les trois allégations étaient scandaleuse. Le Comité d'arbitrage a tant aux trois allégations de conduite Le membre a reconnu les faits se rappor-

#### Comité externe: Conclusions et recommandations du

avait erré sur plusieurs points. aussi conclu que le Comité d'arbitrage appropriée dans les circonstances. Il a de démissionner était une sanction non Le Comité externe a conclu que l'ordre

témoignage du gendarme Rendell. témoins ni tiré d'inférences sérieuses du entre ce témoignage et celui des autres même s'il n'a relevé aucune contradiction le témoignage du gendarme Kendell, pas expliqué pourquoi il n'avait pas cru Premièrement, le Comité d'arbitrage n'a

> au superviseur et au supérieur de celui-ci. copie conforme de la lettre soit envoyée soit envoyée à la requérante et qu'une grief soit accueilli, qu'une lettre d'excuse Le Comité externe a recommandé que le

ordres en conséquence. mandations du Comité et a donné des Le commissaire a entériné les recom-Commissaire de la GRC:

#### L'affaire Rendell

deux ont quitté l'établissement en taxi. qu'il a repliés vers l'arrière. Ensuite, tous des grossièretés et lui a saisi deux doigts, un de ses collègues de travail. Il lui a dit contre sa femme quand il l'a vue parler à de boisson. Le membre s'est emporté participé à une fête donnée dans un débit Le gendarme Rendell et sa femme ont

de la salle de bain de sa résidence. contenant son arme de service à la porte gendarme Rendell avait suspendu l'étui outre, avant de se rendre à la fête, le suicider. Puis il a fini par se calmer. En Ensuite, il l'a menacée de la tuer et de se manteau pour l'empêcher de s'en aller. maison, il a saisi sa femme par son mordue au nez. A leur arrivée à la replié des doigts vers l'arrière et l'a a frappé sa femme dans les jambes, lui a En cours de route, le gendarme Rendell

ont été retenues contre le gendarme Trois allégations de conduite scandaleuse

ses propos comme des menaces. Ceci avait eu un effet très négatif pour le membre.

La GRC a fait enquête en ce qui concerne les propos du superviseur. Le superviseur reconnaissait qu'il avait dit au membre que personne ne lui viendrait en aide mais il prétendait que ceci n'était pas une menace mais plutôt une mise en garde que ses collègues de travail ne voulaient s'est dit d'accord que le superviseur n'avait s'est dit d'accord que le superviseur n'avait c'est à l'intention de menacer la requérante. C'est à l'encontre de cette décision que le C'est à l'encontre de cette décision que le membre a présenté un grief.

Grief:

L'arbitre de niveau I a conclu « qu'une personne raisonnable aurait pu percevoir les paroles [du superviseur] comme menaçantes et intimidantes ». Il a donc accueilli le grief et a demandé à la requérante de considérer sa décision comme des excuses officielles de la GRC. La requérante a présenté un grief au niveau II puisqu'elle n'était pas satisfaite de la mesure corrective accordée.

Conclusions et recommandations du Comité externe:

Le Comité externe a conclu que la plainte de harcèlement était fondée.

Les paroles du superviseur étaient menaçantes et même s'il prétend qu'il n'avait pas l'intention de menacer la requérante, il aurait dû savoir que c'est requérante, il aurait dû savoir que c'est

ainsi que ses paroles seraient perçues.

Ainsi, lors de la première plainte du membre, l'officier compétent aurait dû mener sa propre enquête.

Deuxièmement, le Comité a souligné que les décisions de la supérieure pouvaient effectivement faire l'objet d'un grief quant à leur bien-fondé, mais qu'il était également possible pour le membre de se plaindre que sa supérieure, en rendant ses décisions, avait abusé de son autorité intentionnellement et l'avait donc harcelé.

Le Comité externe a donc recommandé que le grief concernant le refus d'enquêter soit accueilli et qu'une nouvelle enquête soit menée relativement à la plainte afin de déterminer si le requérant avait été victime de harcèlement.

Commissaire de la GRC: Le commissaire a entériné ces conclusions et a donc ordonné la tenue d'une nouvelle enquête concernant la plainte de harcèlement.

#### Le dossier de grief G-253

haits:

Au centre de cette affaire était une plainte de harcèlement par un membre à l'encontre de son superviseur. Le membre estimait qu'elle avait été harcelée, notamment lorsque son supérieur l'avait prise à part pour la réprimander. Compte tenu du contexte et du fait que les événements se soient et du fait que les événements se soient déroulés à Haïti, le membre avait perçu déroulés à Haïti, le membre avait perçu

enquête officielle. de la décision de ne pas mener une présenté un nouveau grief à l'encontre décisions de sa supérieure. Le membre a que ce dernier avait présenté au sujet des avaient été traitées dans le cadre des griefs les questions soulevées par le membre notamment parce qu'il estimait que refusé de mener une enquête officielle, Cependant, l'officier compétent a

procédure de règlement des griefs. fois par le dépôt d'une plainte et par la pouvait pas demander réparation à la finalement d'avis que le requérant ne avait été victime de harcèlement. Il était li'up èrtnomèb asq tisva'n tasrèuper el relativement à la plainte. Il a indiqué que violation du Code de déontologie de mener une enquête officielle pour compétent avait eu raison de refuser L'arbitre de niveau la jugé que l'officier Grief:

Comité externe:

Conclusions et recommandations du

importantes conclusions. Le Comité en est aussi venu à deux est bel et bien une forme de harcèlement. lièrement, sur le fait que l'abus d'autorité définition du harcèlement et, particuexterne a apporté des précisions sur la Dans ses recommandations, le Comité

preuve ou de témoignage à cet égard. même si le plaignant ne tournit pas de sur les plaintes de harcèlement existe Premièrement, l'obligation d'enquêter

> ses actes à cause des médicaments. n'avait probablement pas le contrôle de que, la nuit de l'incident, le membre témoignage ne permettait pas d'établir medicaments qu'il prenait, son souffert d'une réaction secondaire aux

soit rejeté, ce qu'a fait le commissaire. Le Comité a recommandé que l'appel Commissaire de la GRC:

#### Le dossier de grief G-251

pas tondée. enquêter et a conclu que la plainte n'était l'officier compétent a décidé de ne pas a refusé de faire. En conséquence, détail le bien-fondé de sa plainte, ce qu'il on lui a donc demandé d'expliquer en devait enquêter sur toutes les plaintes et On l'a toutefois informé que la GRC tout simplement à ne plus être harcelé. plainte officielle de harcèlement. Il tenait mais qu'il ne voulait pas déposer une qu'il se sentait harcelé par sa supérieure informé son commandant divisionnaire Dans cette affaire, un membre avait

s'agissait d'une forme d'abus d'autorité. accepter une mutation. Selon lui, il présenté des griefs, pour le forcer à depuis, à propos desquelles il avait sa supérieure avait pris plusieurs décisions Parmi ses allégations, il mentionnait que formellement une plainte de harcèlement. qu'il était toujours harcelé, a présenté Cinq mois plus tard, le membre, estimant

rejeter la défense de l'appelant. la décision du Comité d'arbitrage de constituait pas un facteur important dans Comité externe a jugé que ceci ne Comité d'arbitrage. Cependant, le ce témoignage aurait dû être rejeté par le concernant l'incident reproché. Donc, caractère difficile mais n'établissait rien nu tisva ordmom ol oup tisupibni preuve de faits similaires. La preuve la contre-preuve n'était pas, en fait, une membre. Aussi, selon le Comité externe, compétent de prouver l'intention du pas au représentant de l'officier actes étaient involontaires. Il ne revenait imposait le fardeau de prouver que ses défense que soulevait le membre lui à trancher. Le Comité a indiqué que la

En définitive, le Comité externe a conclu que le comité d'arbitrage avait bien évalué la preuve du premier témoin expert. De fait, le témoin avait déclaré que l'appelant souffrait du syndrome pas affirmé que son inconduite était attribuable à ce syndrome. En outre, le Comité externe n'a décelé aucune erreur dans l'utilisation par le comité externe dans l'atilisation par le comité d'arbitrage du témoignage de cet expert d'antitrage du témoignage de cet expert pour évaluer la crédibilité du membre.

Le Comité externe a aussi estimé que le comité d'arbitrage avait tiré des conclusions raisonnables concernant le deuxième témoin expert. Même si l'expert avait conclu que le membre avait

contre-preuve afin de faire une « preuve de faits similaires ». Il tentait ainsi d'attaquer la preuve d'un expert concernant l'état d'esprit du membre au moment de l'incident. En effet, la victime a relaté que le membre s'était comporté de façon agressive à son égard lors d'au moins aquatre incidents passés.

Le comité d'arbitrage a admis cette « preuve de faits similaires » : il a rejeté la défense du membre et a conclu que trois allégations étaient établies. Il a rejeté la demande de l'officier compétent imposé la sanction suivante : confiscation de 10 jours de solde, un avertissement et une recommandation de mutation et d'assistance psychopédagogique. Le membre a interjeté appel de la décision du comité d'arbitrage concluant que trois au comité d'arbitrage concluant que trois allégations d'inconduite étaient établies.

Conclusions et recommandations du Comité externe :

Le membre a soutenu que la preuve de la victime présentée par l'intimée comme preuve de faits similaires aurait dû être jugée inadmissible par le comité d'arbitrage. Il a aussi déclaré que le comité d'arbitrage avait mal utilisé les renseignements présentés par ses deux tenseignements présentés par ses deux tenseignements présentés par ses deux senseignements et ne leur avait pas secordé suffisamment de poids.

Pour le Comité externe, l'état d'esprit du membre, au moment de l'effraction chez sa petite amie, était la principale question

Le Comité externe s'est appuyé sur le fait que dans le passé les sanctions imposées que dans le passé les sanctions imposées en pareil cas ont été moins sévères. Il a donc recommandé que le commissaire annule la sanction obligeant l'appelant à démissionner et lui impose plutôt une confiscation de solde de sept jours et confiscation de solde de sept jours et me réprimande.

Commissaire de la CRC;
Dans sa décision, le commissaire a
appuyé sans réserve le Comité externe
et a imposé au membre la sanction
recommandée. Il a mentionné qu'en
l'absence de preuve de préméditation la
suspension de salaire de dix jours était
trop sévère comparativement aux
sanctions imposées dans le passé pour
aes semblables.

#### Le dossier disciplinaire D-70

Dans cette affaire, il était allégué que le membre avait brisé la porte de la résidence de sa petite amie, y était entré et l'avait ensuite agressée. Il aurait ensuite résisté lors de son arrestation et manqué aux conditions de sa mise en liberté.

Comité d'arbitrage:

Devant le Comité d'arbitrage, le membre a déclaré ne pas se souvenir de ce qui s'était passé à la résidence en question, en raison des effets secondaires de ses médicaments. Le représentant de l'officier compétent a interrogé la victime en

effectuer en toute sécurité la fouille d'un la frustration ressentie quand il a voulu spontanée provoquée essentiellement par en agissant ainsi, a cédé à une impulsion De l'avis du Comité externe, le membre, avec l'intention de punir le prisonnier. membre avait agi avec préméditation et n'était pas possible de conclure que le le Comité externe a aussi jugé qu'il de la preuve présentée aux deux audiences, appropriée. Compte tenu de l'ensemble adéquatement en vue de la sanction pas permis au membre de se préparer inéquitable parce que ce délai n'avait pendant seulement 90 minutes était d'arbitrage de suspendre l'audience également que la décision du Comité exercée. Le Comité externe a jugé à recourir au degré de force qu'il a tances qui auraient pu inciter le membre fouiller le prisonnier et sur les circonsmembre quand celui-ci a tenté de additionnelles sur le comportement du audience, le Comité a obtenu des preuves

Le Comité externe a aussi jugé que la sanction imposée ne respectait pas le principe de la parité des sanctions. Selon le Comité externe, non seulement le comité d'arbitrage n'était pas fondé à exiger la démission du membre, mais il était également exagéré de la part de était également exagéré de la part de l'officier compétent d'exiger la sanction

résistance, même si ce dernier n'a pas été

prisonnier qui a manifesté une certaine

ouvertement récalcitrant.

cette sanction en appel. donne sa démission. Le membre a porté punir le prisonnier, et a exigé qu'il de préméditation, avec l'intention de l'appelant avait agi avec un certain degré Le Comité d'arbitrage a conclu que pu soumettre sa preuve sur la sanction. pendant 90 minutes, puis le membre a Comité d'arbitrage a suspendu l'audience puisse se préparer en conséquence. Le

#### Comité externe: Conclusions et recommandations du

entraîné le congédiement. semblables antérieurs, dont aucun n'avait sévère en comparaison avec d'autres cas également que la sanction était trop éventualité. Le membre a soutenu convenablement en vue de cette permettre au membre de se préparer sanction et de suspendre l'audience pour sérieusement le congédiement comme explicitement qu'il envisageait naturelle en omettant de le prévenir avait manqué au principe de la justice acceptable, que le Comité d'arbitrage avocat avait été inférieure à la norme que la qualité de sa représentation par Dans son appel, le membre a fait valoir

une audience sur cette affaire. A cette motifs, le président intérimaire a tenu de punir l'individu arrêté. Pour ces prémédités et que celui-ci avait l'intention que les actes du membre avaient été ne démontrait pas de façon satisfaisante Le Comité externe a jugé que le dossier

> du prisonnier. projeté un aérosol capsique au visage une femme ». Ensuite, le membre a au suspect qu'il « ne devait pas faire ça à tout en lâchant des jurons et en criant lui a secoué la tête vers l'avant et l'arrière l'estomac, lui a heurté l'oeil gauche et a frappé deux fois le prisonnier à qu'il effectuait cette fouille, le membre l'emmener au poste de police. Alors a dû fouiller le prisonnier avant de c'est le membre de grade supérieur qui par un membre de la GRC du sexe opposé, applicables à la fouille d'un prisonnier dans cette affaire. En raison des restrictions

## : egertidas b etimo D

psychopédagogique. membre demande de l'assistance ane réprimande et a demandé que le to suoi xib ob oblos ob noitsosifnoo a recommandé comme sanction une a reconnu les faits. L'officier compétent Devant le Comité d'arbitrage, le membre

que l'audience soit suspendue pour qu'il de celle qui avait été prévue et a demandé ment exigeait une préparation différente la possibilité d'une peine de congédiecompétent. Le membre a fait valoir que lié par la recommandation de l'officier de solde de dix jours et qu'il n'était pas sanction plus lourde que la confiscation informé les parties qu'il envisagerait une trop lourde. Le Comité d'arbitrage a de solde de dix jours était une sanction Le membre a soutenu que la confiscation

# 939q29'b 26J - II 9iJ169

ertains des dossiers revus par le Comité sont résumés en plus grand détail dans la présente partie, compte tenu de leur intérêt. Dans le dossier disciplinaire D-69, il y a eu audience par le Comité externe afin de recueillir des éléments de preuve additionnels. Dans le dossier disciplinaire D-70, on s'est penché sur l'état d'esprit d'un membre qui avait eu un comportement violent et qui prétendait ne pas s'en souvenir. Les dossiers de grief G-251 et G-253 portent sur des plaintes de harcèlement, par un membre, à l'encontre d'un supérieur.

#### Le dossier disciplinaire D-69

qu'ils venaient d'arrêter était le suspect un membre de la famille et que l'individu réalité à des voies de fait commises contre demande d'intervention se rapportait en dommages, ils ont constaté que la lieux où avaient été commis les véhicule de police. En arrivant sur les l'ont placé sur la banquette arrière du public. Ils lui ont passé les menottes et un homme en état d'ébriété dans un lieu répondant à cet appel, ceux-ci ont arrêté concernant des dommages aux biens. En grade inférieur, a répondu à un appel d'un autre membre de sexe féminin de sous garde. Le membre, en compagnie usage de la force contre une personne de conduite scandaleuse après avoir fait Le membre a fait l'objet d'une allégation

Pour deux autres dossiers, soit les affaires G-219 et G-233, la Cour fédérale a rendu des décisions sur des demandes de contrôle judiciaire qui avaient été déposées. Dans les affaires D-67 et D-68, il y a eu demande de contrôle judiciaire, à la Cour fédérale, de la décision rendue par le commissaire. Une autre affaire, dans le Commissaire. Une autre affaire, dans le Commissaire. Une autre affaire, mars le Commissaire de la décision rendue dans le Commissaire. Les dans le Communiqué d'avril-juin 2000. Les principaux éléments de l'affaire, et une mise à jour des procédures judiciaires, sont résumés en partie II.

Comme il a été mentionné plus haut, les étapes du processus en matière de griefs et de discipline sont résumées dans l'annexe 1.

pas la qualité pour agir. rejeté car le membre n'avait effectivement avait été présenté. Le grief a donc été l'encontre duquel le grief du membre ou un acte spécifique de la GRC à d'identifier une décision, une omission situation, et il était impossible n'avait pas eu la chance de rectifier la problème avec la GRC. Ainsi, la GRC son grief avant même d'avoir soulevé le poste. Cependant, le membre a présenté de logements disponibles à son nouveau définitivement préjudicié par le manque agir. Dans cette affaire, le membre était concerne la question de la qualité pour critères de la Loi sur la GRU en ce qui que le membre n'était pas au courant des Le Comité a noté dans le dossier G-249

directives applicables. les obligations de la GRC, y compris les établir si effectivement elle respecte bien examiner le fond de la décision pour directives du Conseil du Trésor. Il faut contestée ne faisait que suivre les ment parce qu'on croit que la décision dit, on ne peut rejeter un grief simpleet non la qualité pour agir. Autrement une question qui concerne le fond du grief droit à l'indemnité demandée ou non, est que la question de savoir si le membre a croyait avoir droit. Le Comité a rappelé avait refusé une indemnité à laquelle il avait subi un préjudice puisqu'on lui indiqué qu'il était clair que le membre pas le choix de la lui refuser. Le Comité a Conseil du Trésor et que la GRC n'avait demandait découlait d'une directive du ne pas lui accorder l'indemnité qu'il subi de préjudice parce que la décision de

subi dans le cadre de la gestion des affaires de la gendarmerie donne au membre la qualité pour agir.

tions du Comité et accueilli le griet. commissaire a accepté les recommanda-Suite à la recommandation du Comité, le Trésor pourrait faire l'objet d'un grief. application des directives du Conseil du toute décision de la GRC qui met en avait fait la GRC. Dans cette optique, l'interprétation et l'application qu'en du Conseil du Trésor en soi, mais plutôt le membre ne contestait pas la directive à la gestion des affaires de la GRC, puisque faisait l'objet du grief était bel et bien liée tion et a expliqué que la décision qui Le Comité a donné une autre interprétan Était pas liée à la gestion des affaires de la GRC. que, par conséquent, la décision attaquée les directives du Conseil du Trésor et de pouvoir discrétionnaire pour appliquer affaire était à l'effet que la GRC n'avait pas Le raisonnement de l'arbitre dans cette harcèlement sexuel, résumé en partie II. G-251 concernant une plainte de Conseil du Trésor. Il s'agit du dossier avait respecté les lignes directrices du faire l'objet d'un grief puisque la GRC que la décision contestée ne pouvait pas Dans un dossier, l'arbitre avait conclu Comment interpréter cette expression?

Dans un autre grief, l'arbitre avait adopté un raisonnement semblable concernant la qualité pour agir (dossier G-254). Sa décision était que le membre n'avait pas

membre mais, en définitive, la peine imposée a été la confiscation de dix jours de solde et des conditions additionnelles (avertissement, mutation, assistance psychopédagogique). L'affaire est résumée en Partie II.

trente jours. connaissance qui déclenche le délai de qui donnent lieu à son grief. C'est cette membre doit avoir connaissance des faits verra son grief rejeté. Evidemment, le jours, même pour de bonnes raisons, un membre qui n'agit pas dans les trente d'exceptions sur cette question. Ainsi, que la Loi ne permet pas de faire conteste. Le Comité a toujours considéré décision, de l'acte ou de l'omission qu'il trente jours de sa connaissance de la membre doit présenter son grief dans les En effet, la Loi sur la CRC prévoit qu'un délai de présentation au premier niveau. griefs n'avaient pas été présentés dans le entendus ont été rejetés parce que les En matière de griefs, trois des cas

Lors de l'examen de trois autres griefs, le Comité s'est penché sur la question de la qualité pour agir d'un membre pour présenter un grief. En particulier, le parfois mal comprise ou interprétée au sein de la GRC. La Loi prévoit qu'un membre de la GRC peut présenter un grief si une « décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie cause un préjudice ». Autrement dit, un préjudice eu un préjudice

d'avoir toute la preuve voulue au dossier. Suite à cette audience, le Comité a conclu qu'un ordre de démissionner était une peine trop sévère dans les circonstances de l'affaire et le commissaire a accepté la recommandation du Comité.

fédérale du Canada. demande de contrôle judiciaire à la Cour dans un de ces dossiers fait l'objet d'une noter que la décision du commissaire et dans la société changeaient. Il est à du comportement dans une organisation le degré de connaissance, et l'acceptabilité changer à mesure que la sensibilisation, d'avis que les normes de peines pouvaient au sein de la GRC. Le commissaire était ce genre d'incidents ne sersit pas toléré cause afin d'envoyer un message clair que sévèrement la conduite des membres en d'avis que la GRC se devait de réprimander d'agression sexuelle), le commissaire était cas de violence conjugale) et D-71 (un cas Dans les deux autres dossiers, D-67 (un

Un autre dossier disciplinaire, D-70, était aussi une situation de violence à l'égard d'une conjointe. D'autres allégations d'inconduite avaient été portées contre le membre. Dans cette affaire, le membre saffirmait que ses agissements étaient involontaire et dûs aux effets secondaires de ses médicaments. Des questions de ses médicaments. Des questions d'admissibilité de preuve ont été soulevées devant le Comité d'arbitrage et devant le Comité externe. L'officier compétent le Souité externe. L'officier compétent avait demandé le congédiement du

Pour cette raison, selon le commissaire, il est justifié d'imposer des peines plus sévères que par le passé pour ces infractions.

Le Comité reconnaît que les peines imposées doivent tenir compte de l'évolution de la société. Cependant, pour assurer un processus équitable aux membres de la GRC, il faut s'assurer que les peines imposées soient les mêmes à travers le pays. Il n'est pas approprié que les peines varient d'une division à l'autre en fonction de ce que le commandant divisionnaire juge approprié de demandent au Comité d'arbitrage.

de tenir une audience afin de s'assurer disciplinaire. Aussi, le Comité a cru bon le Comité d'arbitrage lors de l'audience preuve semblaient avoir été négligés par il est apparu que certains éléments de résumé en plus de détails dans la Partie II), abordé l'étude de ce dossier (D-69, envers la victime. Lorsque le Comité a trouvait dans une position d'autorité de voies de fait par un membre qui se de dix jours. Il s'agissait d'une allégation GRC demandait une confiscation de solde au membre de démissionner alors que la d'arbitrage qui avait décidé d'ordonner un cas. Dans cette affaire, c'est le Comité la recommandation du Comité que dans diminuées. Le commissaire n'a accepté naires que les peines reçues soient recommandé dans les dossiers discipli-Sur la base de ces principes, le Comité a

la GRC vise de plus en plus à régler les différends internes par l'entremise d'un mode alternatif de règlement de conflits, ou MARC, ce qui réduit le nombre d'appels formels.

manquements au Code de déontologie. confrères et consœurs de travail pour des recevoir le même traitement que leurs membres de la GRC devraient s'attendre à semblable. Le Comité a statué que les semblables devraient être traités de façon principe fondamental que les cas qu'en droit disciplinaire, c'est un inférieurs, le Comité a insisté sur le fait n'était pas lié par des décisions de niveaux Comité ait reconnu que le commissaire pour des actes similaires. Bien que le donné dans le passé à d'autres membres beaucoup plus sévères que ce qu'on avait membres touchés avaient reçu des peines spécifiques, le Comité a jugé que les parité des peines. Dans trois dossiers rappelé l'importance du principe de la dossiers disciplinaires, le Comité a Dans ses recommandations sur les

Pour sa part, le commissaire de la GRC estime que l'évolution de la société a amené à considérer certains comportements comme étant beaucoup plus répréhensibles que par le passé. La violence conjugale ou la conduite en état d'ébriété, par exemple, sont des comportements qui sont devenus comportements qui sont devenus comportements qui sont devenus

Cet échange d'idées devrait permettre au Comité de mieux cerner les enjeux propres à la GRC dans ce domaine pour ensuite formuler des suggestions et recommandations appropriées.

#### Sommaire des affaires entendues par le Comité

Tel que mentionné plus haut, toutes les causes qui ont été finalisées par le Comité au courant de l'année sont résumées dans les éditions du Communiqué disponibles sur internet à : http://www.erc-cee.gc.ca/

Au cours de l'exercice financier 2000-2001, le Comité a traité un nombre d'appels disciplinaires et douze dossiers de griefs. Certains de ces dossiers sont treizième dossier a été retourné au commissaire sans recommandations puisque le Comité a jugé qu'il n'avait pas compétence pour entendre l'affaire. En effet, il s'agissait d'un grief portant sur un sujet qui n'est pas mentionné à l'article 36 du Règlement de la GRC (1988), lequel est déterminatif en la matière (cet lequel est déterminatif en la matière (cet lequel est déterminatif en la matière (cet lequel est reproduit en annexe 3).

Cette année encore, les questions à l'étude sont demeurées complexes. Ceci reflète le fait que les questions moins difficiles sont souvent réglées au sein de la GRC sans qu'il soit nécessaire pour le membre d'aller en appel. En particulier,

L'examen de ces questions fait suite à une constatation des difficultés sérieuses qui entachent actuellement les processus disciplinaires au sein de la GRC. Un processus alternatif de traitement des cas disciplinaires avait été mis de l'avant en en Colombie-Britannique. Ce processus semble améliorer le temps de traitement des dossiers mais soulève par ailleurs des dossiers mais soulève par ailleurs d'autres préoccupations, notamment en ce qui touche l'équité du processus pour l'ensemble des membres de la GRC et sa transparence pour le public canadien.

Règlement de la GRC. possibilité de modifier la Loi ou le ments sont discutés, y compris la des conflits). Plusieurs autres changed'un MARC (mode alternatif de règlement publicité des règlements qui résultent causes non contestées; une meilleure audiences; un processus accéléré pour les pour les enquêtes disciplinaires et les la mise en place de délais administratifs Parmi les options énoncées on retrouve : ensuite des idées de changements possibles. de l'avant dans la division E, et présente en matière disciplinaire, le processus mis passe en revue les obligations des parties questions et à engager un dialogue. Il Le Rapport vise à faire le point sur ces

De façon complémentaire, le personnel du Comité a rencontré des membres de la GRC pour discuter de ces questions.

> sur les relations de travail, notamment sur les griefs. En outre, ils siègent sur les Comités consultatifs de griefs qui donnent des avis sur les griefs déposés par les membres (voir les notes à ce sujet en annexe I).

Ces représentants font face à un travail de communication appréciable auprès des membres de la GRC et ont par ailleurs une connaissance approfondie des préoccupations de ceux-ci. L'échange d'information est donc très bénéfique à la fois pour les membres, leurs représentants et le Comité.

Avec le vieillissement des effectifs au sein de la GRC, qui entraîne un nombre appréciable de départs, et le recrutement d'un nombre élevés de nouveaux membres, l'échange d'information est de plus en plus important pour permettre aux intéressés de mieux comprendre le régime de relations de travail de la Gendarmerie, de même que les obligations qui en découlent.

#### Rapport sur les processus disciplinaires

Le Comité externe a été appelé à se pencher sur les processus disciplinaires dans un ouvrage publié au début de 2001. Intitulé Les processus disciplinaires et les techniques de résolution des conflits au sein de la GRC, il s'agit d'un texte qui vise à amorcer une discussion sur les façons de traiter les infractions, par les membres de la GRC, au Code de déontologie.

## Partie I - L'année en revue

INTRODUCTION

Comité a poursuivi des initiatives de saines communications au cours de l'année. En plus des échanges information a élargi la distribution du Communiqué, l'année. En plus des échanges informels, on a élargi la distribution du Communiqué, dous document d'information publié quatre fois au cours de l'année, pour l'expédier à tous les détachements de la GRC à travers le pays. Le Communiqué résume l'activité du Comité pendant un trimestre et donne des mises à jour sur d'anciens cas, pour faire état de décisions par le commissaire ou encore par la Cour fédérale. Le format du Communiqué a par ailleurs été amélioré afin d'en rendre la lecture plus agréable. Outre préparée par une conseillère juridique, portant sur la communiqué a par ailleurs été amélioré afin d'en rappel préparée par une conseillère juridique, portant sur la communiqué des affaires référées au Comité, le Communiqué a présenté un sandyse sur les obligations de la GRC pour l'échange d'information lorsqu'un membre sur les obligations de la GRC pour l'échange d'information lorsqu'un membre présente un grief. L'analyse est présentée dans le Communiqué d'avril-juin 2000, présente un grief. L'analyse est présentée dans le Communiqué d'avril-juin 2000, présente un grief. L'analyse est présentée dans le Communique d'avril-juin 2000, présente un grief. L'analyse est présentée dans le Communique d'avril-juin 2000, présente un grief. L'analyse est présentée dans le Communique d'avril-juin 2000, présente un grief. L'analyse est présentée dans le Communique d'avril-juin 2000, présente un grief. L'analyse est présentée dans le Communique d'avril-juin 2000, présente un grief. L'analyse est présentée dans le Communique d'avril-juin 2000, présente un grief d'avril-juin Comité.

membres qui font l'objet de procédures disciplinaires ou de renvois médicaux. Les représentants divisionnaires, quant à eux, sont les représentants elus des membres. De façon générale, ils agissent comme porte-parole auprès de la gestion de la GRC et, de façon ponctuelle, ils fournissent conseils et assistance aux fournissent conseils et assistance aux

Outre les communications écrites, des séances d'information ont été organisées par le Comité à l'intention de certains membres de la GRC sur des questions d'intérêt commun. On a ainsi rencontré que les représentants des membres de même que les représentants des membres sont des représentants des membres sont des

Un exemple est le récent rapport préliminaire du Comité intitulé Les processus disciplinaires et les techniques de résolution des conflits au sein de la GRC, qui est décrit à la partie I du présent rapport annuel.

Dans l'exercice de son mandat, le Comité est appuyé par des conseillers juridiques qui fournissent recherche et analyse au président. Les coordonnées du personnel sont fournies en annexe 2.

Gendarmerie. Comme les membres de la GRC ne sont pas syndiqués et ne négocient pas leur régime de relations de travail, il importe que le public canadien soit assuré que les relations de travail au sein de la GRC sont menées de façon juste et équitable. Ceci reflète l'esprit de la Loi sur le GRC (voir les extraits pertinents à la GRC (voir les extraits pertinents à l'annexe 3).

En plus des recommandations sur des cas spécifiques, le Comité peut faire des recommandations d'ordre général sur les aspects touchant à son mandat. En outre, il peut mener des recherches ou des consultations pour favoriser les discussions et la réflexion sur des sujets importants.

## noitoubortn

e Comité externe d'examen de la GRC est un organisme indépendant dont les pouvoirs et fonctions sont prévus dans la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada. De façon générale, le Comité est chargé d'examiner les dossiers de membres de la GRC concernant un grief ou une mesure disciplinaire. En matière de griefs, seules certaines questions spécifiques peuvent être rétérées au Comité. Toutefois, en ce qui concerne les mesures disciplinaires, un membre a toujours droit de demander à ce que son dossier soit desciplinaires, un membre a toujours droit de demander à ce que son dossier soit processus disciplinaire. Les griefs qui peuvent faire l'objet d'un renvoi devant le processus disciplinaire. Les griefs qui peuvent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité, de même que la procédure d'appel en matière disciplinaire, sont décrits dans l'annexe 1 du présent rapport annuel.

ce dernier qui conserve l'ultime pouvoir de décision au sein de la GRC : il n'est pas lié par les conclusions du Comité. Cependant, la Loi prévoit que le s'il s'écarte des recommandations du s'il s'écarte des recommandations du s'il s'écarte des recommandations du tion a été précisée lors d'une décision tion a été précisée lors d'une décision récente de la Cour fédérale, l'affaire

Ce régime de révision de griefs et de décisions disciplinaires vise à rendre plus transparent le processus décisionnel au sein de la GRC. Il permet aussi d'assurer un examen neutre et impartial des décisions qui touchent les membres de la décisions qui touchent les membres de la

Girouard, qui est résumée dans la partie II.

Il importe de noter que ce sont à la fois les membres et les officiers compétents qui peuvent faire appel d'une décision initiale en matière disciplinaire et, par conséquent, obtenir le renvoi de l'affaire seule circonstance où l'officier compétent ne peut pas faire appel : il s'agit de la peine imposée. En ce cas, seul le membre a droit d'appel. Les dispositions législatives a droit d'appel. Les dispositions législatives relatives au Comité et à l'ensemble du relatives au Comité et à l'ensemble du

Après avoir revu une affaire, le Comité ne rend pas de décision comme telle mais il présente plutôt des recommandations au commissaire de la GRC. En effet, c'est

ressentaient. J'ai également retrouvé ces mêmes qualités chez le sous-commissaire Curt Allen, qui a pris sa retraite à la fin de l'année et qui, lorsqu'il agissait comme commissaire intérimaire de temps à autre, a souvent eu l'occasion de se prononcer sur des dossiers qui avaient été renvoyés au Comité. Enfin, je voudrais dire à quel point j' si apprécié de pouvoir compter sur la collaboration soutenue de Phillip durray, qui a pris sa retraite comme commissaire de la GRC en septembre. Non seulement le commissaire a démontré un vir intérêt pour les questions des relations de travail, mais précieuse qu'est celle de pouvoir se précieuse qu'est celle de pouvoir se mettre dans la peau des membres de la GRC qui s'opposaient à des positions et grace par la gestion de l'organisation et comprendre parfaitement ce qu'ils comprendre parfaitement ce qu'ils

# tnabizarq ub agessaM

'année qui vient de se terminer a illustré à quel point l'application du Code de plus en plus importante du travail de notre Comité. En entreprenant un examen approfondi des procédures disciplinaires au sein de la GRC, tel que me l'avait proposé l'ancien commissaire de la GRC, Phillip Murray, j'ai pu constater qu'il y a un besoin urgent pour la GRC de prendre les moyens qui s'imposent. Il faut réduire les délais anormalement longs qui existent pour terminer les enquêtes internes et fixer les audiences des comités d'arbitrage qui doivent se prononcer sur des allégations d'infractions graves au Code de déontologie. Le rapport préliminaire que j'ai présenté en février au nouveau comités d'arbitrage qui doivent se prononcer sur des allégations d'infractions graves au Code de déontologie. Le rapport préliminaire que j'ai présenté en février au nouveau commissaire, Giuliano Zaccardelli, fait état de plusieurs options qui, selon moi, pourraient grandement améliorer la situation à brève échéance.

la GRC, à qui un Comité d'arbitrage avait ordonné qu'il démissionne de la GRC, de pouvoir mieux expliquer des gestes agressifs qu'il avait posé à l'endroit d'une personne qu'il venait d'arrêter. Il a ainsi été établi que les faits étaient différents de ceux qu'on avait présenté au Comité d'arbitrage et que la peine imposée était donc trop sévère.

Au mois de janvier, le Comité a retenu les services d'un nouveau directeur exécutif, Norman Sabourin, qui a principal. Son prédécesseur, Garry Wetzel, avait assuré l'intérim pendant près d'un an et je tiens à le remercier pour l'excellent travail qu'il a accompli.

audience. Cela a permis à un membre de essentiel que le Comité tienne une la dernière année où j'ai jugé qu'il était dont le Comité a eu à traiter au cours de par écrit. Il y a eu un appel disciplinaire d'information aux parties, ce qui se fait Comité demande un complément ments. Il arrive à l'occasion que le contiennent suffisamment de renseigneaires qui sont renvoyés au Comité dossiers de griefs et les appels disciplin-Comité en 1988. Règle générale, les très rarement depuis la création du C'est un pouvoir que nous avons exercé l'oblige pas à le faire dans chaque cas. pouvoir de tenir des audiences mais ne La Loi sur la GRC accorde au Comité le

Rapport annuel 2000-2001

# 2919itsm 29b 9ldsT

58	۰	۰	۰		٠	в	0	٠,٠	 	۰	٠	۰		(	0	H.	) 1	7]	ın	s į	o	e e	Ţ	ąę	) 5	391	ļŢΊ	e,	133	ζə	) 5	G2	ΔŢ	ati	lsi	gè	[ s	u	ii.	isc	od	si(	I				
																																										8	<b>;</b> ə	хэ	uτ	ı	
42					٠				 	۰	٠		٠	• •			٠	٠					۰					٠	۰	٠				٠			sə:	ęυ	u	р	IC	o <sub>k</sub>	)				
42	٠								 				•															O,	it	u	0	$\mathbb{C}$	) [	np	əı	LU	əjt	ıį	Te	nı	วท	11	S				
																																										7	; ə	хэ	uτ	ıĄ	
₹ <b>7</b>				٠	٠	٠	٠		 	٠	۰	٠	٠			jə.	S	jə	į.		Se	p	1	u e		uə	L	3ə	L						oo. lioi												
53	٠			٠			•			٠		•					٠	٠				٠				91	ļŢΊ	ш	0	C	n	p	9	nl	pin	101	SŢ	q :	iə 1	lat	ou	ьl	V				
																																										)	( <b>ə</b>	хэ <sup>.</sup>	uτ	ıĄ	
51				٠		٠				٠		٠					٠			• •								٠		0		٠			13	STO	mr	of a	ire	eJ.	te.	Г					
50	٠	٠	٠	٠	•					۰	٠	•			, ,		٠	٠	٠			٠	٠					8	39	- (	E	əı	ii	вu	ilo	qiə	sil	р.	iei	SS	эp	9'	T				
81	۰	٠	٠	٠		٠	۰		 	۰	٠		•				٠						۰			٠	۰	۰	۰	۰					рлі	ond	וונכ	9 8	ire	eł.	te.	Г					
g <sub>I</sub>	٠	٠	٠	٠	٠		٠			۰		۰					٠	٠				٠					۰	٠	٠			٠		əj.i.	ıpr	i (j	gad	V =	ire	eł.	te.	Т					
13																										٠													ire								
ZI		٠		٠			٠										٠	٠				٠				٠	۰		٠	8	39	2	-1	Ð ;	iei								Ι				
11																																			ləi												
6																										٠									ilc												
4				۰		۰				٠	٠		٠				٠	٠			٠	۰	٠			۰									ilc												
																													_								_		p s		-		_	эi	1.11	Pa	
3		e		٠						۰							Ð:	ĻŢŢ	u	o;	)	əį	J	99	ŀ	89.	ոյ	p	u	911	αə	9 5	G2	JĮ.	eIJ	e 9	əp	) a	m	eu	ıu	10	S				
7																																			ıd												
I																																															
																																			və:					_			_	эi	ıLĮ	ď	
iii				٠		۰	٠									٠	٠								٠		٠	٠				٠	٠							u	0	i po	ոլ	po	IJ1	πĮ	
Ľ	٠			0		٠					٠		٠				٠				٠	٠			٠	٠	٠				٠	٠	٠			31	цэ	P!	.es	r <sub>I</sub>	r	p	<b>a</b> 5	es	62	M	

Rapport annuel 2000-2001

#### Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada



## Royal Canadian Mounted Police External Review Committee

Le 29 juin 2001

L'honorable Lawrence MacAulay, C.P., député Solliciteur général du Canada Immeuble Sir-Wilfrid-Laurier 340, avenue Laurier Ouest Ottawa (Ontario)

Monsieur le ministre,

Conformément à l'article 30 de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, j'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice financier 2000-2001, afin qu'il soit déposé à la Chambre des communes et au Sénat.

Veuillez agréer, Monsieur le ministre, mes salutations distinguées.

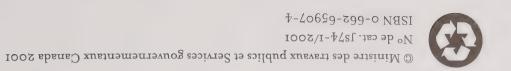
Fax: (613) 990-8969

Ottawa, Ontario K1P 5R2 Tel.: (613) 998-2134

R.O. Box 1159, Station 'B'

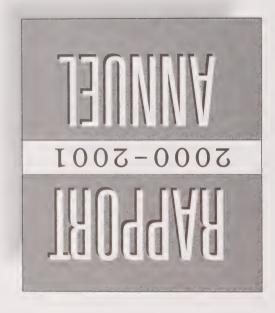
70404 0001111144

Philippe Rabot Président intérimaire

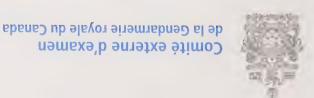




#### Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada











CAI SG68 -A56



Royal Canadian Mounted Police External Review Committee













## Royal Canadian Mounted Police External Review Committee



Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

June 3, 2002

The Honourable Lawrence MacAulay, P.C., M.P. Solicitor General of Canada Sir Wilfrid Laurier Building 340, Laurier Avenue West Ottawa (Ontario) KIA oP8

Dear Minister,

In accordance with Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I have the honour of submitting to you the annual report of the RCMP External Review Committee for Fiscal Year 2001–2002, so that it may be tabled in the House of Commons and in the Senate.

Yours sincerely,

Philippe Rabot

Chair





## Table of contents

Introduction	i
Part I - The Year in Review	I
1/ 1 1 0	2
Disciplinary cases	3
Grievances concerning discharge for medical reasons	5
Other grievances	6
Part II - Issues of particular interest	9
Stress and other personal difficulties in disciplinary matters	9
Reimbursement of expenses and preauthorizations I	2
Discharge for medical reasons I	6
Appendix 1	
Mandate and background of the Committee	Ι
Steps in the disciplinary and grievance processes 29	2
Disciplinary process	2
Grievance process	3
Intervention of the Federal Court of Canada	4
Appendix 2	
The Committee and its staff	5
Appendix 3	
Legislative provisions (extracted from the RCMP Act)	7



## Introduction

with reviewing the files of members of the RCMP who feel they have been unfairly treated as a result of a decision rendered within the RCMP regarding a grievance or a serious disciplinary measure. The functions of the Committee are provided for in the Royal Canadian Mounted Police Act. In grievance matters, only certain specific questions may be referred to the Committee. However, as far as formal disciplinary measures are concerned, members always have the right to ask that their file be reviewed by the Committee if they are not in agreement with a decision resulting from the disciplinary process. Management also has a right of appeal in discipline cases. Grievances that may be the subject of a reference to the Committee, as well as the appeal process in disciplinary measures, are described in Appendix 1 of this annual report.

The decision-making authority, in matters of serious discipline and grievances, rests with the Commissioner of the RCMP. He is not bound by the Committee's conclusions; however, he must explain his decision should he disagree with the Committee's recommendations in a specific case.

The intervention of the Committee in this labour relations system promotes the transparency of the decision-making process in the RCMP as it ensures a neutral and impartial review of cases.

In addition to recommendations on specific cases, the Committee may make recommendations of a general nature on aspects relating to its mandate.

Moreover, it can carry out research or consultations to promote discussion and consideration of important matters. In the exercise of its mandate, the Committee is supported by legal advisors who provide research and analysis to the Chair. Contact information is provided in Appendix 2.

Annual Report 2001-2002



## Part I – The year in review

or several years now, the number of cases referred to the Committee has been small but the questions that they raise are becoming increasingly complex. Admissibility of evidence, procedural fairness and credibility of witnesses were among the points raised before the Committee in matters heard during the year.

In all, the Committee received 16 grievance files and 5 disciplinary appeals during 2001-2002. The Committee formulated conclusions and recommendation in 8 of the grievances and 4 of the disciplinary appeal files. One of the grievances was returned to the RCMP because the Committee did not have jurisdiction over it. The other files were still outstanding before the Committee as of March 31, 2002.

Other than the work of reviewing files, the Committee pursued exchanges with members of the RCMP on various issues of common interest. Committee staff met a working group charged with reviewing the process for presenting grievances within the RCMP and carried out discussions with the officer responsible for this project. Exchanges with managers regarding internal matters, discipline, organizational structure, the

Canadian Labour Code and the strategic directions have also allowed Committee staff to better understand the current reality of the RCMP and to share with management the Committee's perspective on these various issues.

In addition, division staff relations representatives elected in 2001 met with the Committee Chair and the Executive Director for a presentation on the functions and the types of files which are reviewed by the Committee. Ad hoc discussions with division staff relations representatives have also promoted the exchange of information on various questions, principally on the matter of grievances. The Chair of the Committee also made a presentation to lawyers who represent the parties in disciplinary proceedings.

## Matters heard by the Committee

All the cases which have been finalized by the Committee during the year are summarized in the issues of Communiqué available on the Internet at http://www.erc-cee.gc.ca.
Summaries of decisions rendered by the Commissioner of the RCMP can also be found there.

At the beginning of the year, the Commissioner rendered his decision on two matters on which the Committee had given its recommendations in March 2001. The Commissioner, in each case, accepted the Committee's recommendations.

In G-252, the case dealt with a member working as an investigator who considered that he was entitled to be paid the bilingualism bonus. He had asked that his position be recognized as providing bilingual service. However, a needs analysis by management determined that one of the four investigator positions where the member worked should be designated as bilingual, but not the latter's position. The supervisor's position was also designated bilingual. In his grievance, the member argued that he was required, in carrying out the functions of his position, to use both official languages and that the volume of work within the unit required that more than one position be bilingual. The adjudicator rejected the grievance, despite the recommendation of the Grievance Advisory Board (GAB) that the position be designated bilingual or that another study be carried out on the subject.

The Committee proceeded to examine the arguments of the Grievor regarding how the position had been designated as requiring the use of French only. It concluded that the Grievor had not demonstrated that knowledge of English was necessary to carry out his functions. Moreover, although management's rationale may not have been clearly explained, it was not unreasonable. The Committee therefore recommended that the grievance be denied, while noting that the Grievor had the right to work only in French if his position was not designated bilingual.

The second matter, cases G-256 to G-259, was a matter of four claims for meal expenses presented by three members who had trips of less than one day. They were asking for the full amount provided for in the Treasury Board Travel Directive. Management denied reimbursement of the amounts claimed, arguing that only actual expenditures could be reimbursed. In one case, the supervisor maintained that dinner claims should not exceed \$15, an amount less than provided for in the Directive. The members submitted grievances but, at Level I, the grievances were denied.

At Level II, the Grievors argued that the *Directive* did not apply to members of the RCMP for trips of less than one day, referring to an earlier Committee decision and on an earlier Treasury Board directive dating from 1971. The Committee reviewed the policies adopted by Treasury Board and concluded that the most recent *Directive* applied to members of the RCMP. The *Directive* must be applied uniformly throughout the RCMP and

it is the actual cost of the expenses that must be reimbursed, up to the maximum provided for in the *Directive*. However, the Committee did not accept the supervisor's position that meal claims could be limited to \$15. The Commissioner accepted the Committee's recommendations and rejected the Grievors' arguments concerning the lump sum amounts, while ordering that their actual costs be reimbursed. He also expressed his agreement that the supervisor had no authority to limit dinner claim reimbursement to \$15.

## Disciplinary cases

Four cases were finalized by the Committee this year dealing with disciplinary matters. In three of these cases, the alleged behaviours had occurred while the members in question were not on duty. In the fourth case, however, the member was subject to proceedings for certain behaviours while the member was on duty and had proceeded with the arrest of a motorist. The fact remains that, for a member of the RCMP, exemplary behaviour is expected at all times, both during and after working hours. This is particularly true where the use of firearms is concerned, which was a factor in files D-72 and D-73.

In fact, in the first of these cases, this issue was a determining factor. The Chair of the Committee noted: [translation] "One fact alone was enough to convince me that the Appellant should not be able to keep a job where he is allowed to carry a firearm. This refers to an attempt in April 1998 to try to influence the behaviour of a 15-year-old

adolescent, a member of his own family, by drawing his service weapon".

In file D-73, the member also used his firearm in inappropriate circumstances. Even though he was not on duty, he had given pursuit to a vehicle which, according to him, was being driven in a dangerous manner. In trying to intercept this vehicle, he caused a traffic accident with another vehicle. He then got out of his own vehicle and drew his service weapon and pointed it at the vehicle he had initially pursued, which was escaping. This member had 21 years of service in the RCMP. This member had previously been reprimanded because of his quick temper. He had also been given several warnings about his demeanour towards the public. These prior incidents indicated that the member was not capable of controlling his temper in various situations.

Ultimately, the use of his firearm was a critical factor. Commenting on the member's lack of judgement, the Committee indicated as follows: [translation] "While the appellant's representative was doubtless not wrong to point out that there may be circumstances where a member would be justified in using his service weapon, even if he is not on duty, I believe it is important to examine the context in which the appellant intervened. He was not driving a police vehicle, he was not in uniform and he found himself in a place where another police force had jurisdiction". The Committee recommended that the member be ordered to resign, which the Commissioner accepted.

In file D-74, the nature of the member's misconduct pertained to inappropriate behaviour towards several women, including behaviour of a sexual nature. Four allegations were brought against the member, as a result of four separate incidents. An adjudication board concluded that three of the allegations had been established and it therefore ordered the member to resign. On appeal, it was argued that the sanction was too severe.

During its review of the file, the Committee examined how the adjudication board had assessed the evidence. It criticized the board for drawing conclusions which were not supported by the evidence, particularly regarding the temperament and the character of the Appellant as well as his credibility. The Committee agreed with the conclusion that the member had contravened the Code of Conduct but it found the sanction to be excessive. The Committee criticized the adjudication board for failing to consider how similar cases had been addressed by other boards, despite the fact that the parties at the hearing had both presented arguments on that very point. Based on decisions which addressed similar misconduct, the Committee recommended a reprimand be imposed for each of the allegations as well as a forfeiture of ten days pay for one of the allegations.

The Commissioner did not accept the Committee's recommendations. As far as the most serious allegation was concerned, he was of the opinion that it was a case where a demotion was appropriate. In his opinion, the member's behaviour deserved "the strongest condemnation". In addition to a demotion to the rank of corporal, the Commissioner recommended the transfer of the member and counselling.

In the final disciplinary file reviewed by the Committee during the year (D-75), the appeal was lodged by the appropriate officer. In this matter, the adjudication board had concluded that it did not have jurisdiction to examine the allegations of misconduct because the disciplinary procedures had not been initiated during the one-year period provided for in s. 43(8) of the RCMP Act. The appeal was focussed mostly on this issue.

At the heart of the matter was the question of knowing at what moment the divisional commanding officer, who was the appropriate officer in this case, had been advised of the unacceptable actions of the member. Was it more than a year before the allegations were made on August 2, 2000? Among the factors that made this determination difficult was the fact that the appropriate officer had been absent from his position for a certain period of time, during which he had been replaced by another officer who had knowledge of the member's actions. During the first level procedure, the adjudication board did not have the appropriate officer testify. According to the Committee, it was essential to hear the version of the principal person concerned. Thus, the Committee decided to order the holding of a hearing to hear the appropriate officer.

In the end, the Committee indicated that the evidence in fact did establish that at least four other members of the chain of command had received detailed information on this subject before the end of May 1999. Therefore, it recommended that the appeal be rejected and the Commissioner agreed with that course of action.

In several disciplinary files, including some files heard this year, the issues of stress or personal problems members were experiencing have been raised. This may be important in order to understand why misconduct occurs. It can also be considered in determining sanction. This issue is examined in Part II.

## Grievances concerning discharge for medical reasons

Four grievances were referred to the Committee as a result of discharge proceedings on medical grounds. They involve cases G-261, G-266, G-267 and a fourth case still before the Committee as of March 31, 2002. In the first matter, the member's medical profile indicated major restrictions, which led to a notice of Intention to Discharge against the member. A medical advisor then established that the member suffered from a "a physical condition that affected neuropsychological functioning" which prevented him from exercising the duties of a General Duty Constable. The member's dismissal was ordered, which led to his submitting a grievance. The arbitrator at the first level denied the grievance because the

member had presented no supporting grounds. The member then asked for a decision at the second level and his file was referred to the Committee. However, the member once again presented no arguments in favour of his appeal. The Committee therefore recommended that the grievance be denied, noting however that the member had never been advised of his right to be represented by a members' representative, which the RCMP should have done. The Commissioner approved the Committee's recommendations and ordered the Chief Human Resources Officer to ensure that members of the RCMP are advised in the future of their right to representation in cases of discharge for medical reasons.

The two other cases involved entirely different sets of circumstances. Nonetheless, the Committee reached almost identical conclusions in both cases. The Committee noted that the RCMP had not taken into account the new case law from the Supreme Court of Canada in matters of accommodation and, consequently, it had not treated the members in question in a manner which conformed to its obligations. The Committee therefore recommended that the grievances be allowed. This subject is detailed in Part II of this report.

## Other grievances

Five other grievances were referred to the Committee. One case (G-260) concerned a member on temporary duty who had initially been provided with a vehicle for commuting between his residence and his workplace. After a five-month period, the member started to use his own means of transportation. However, several months later, he learned that other members had received a private vehicle allowance during the time they had been assigned to temporary duties. He claimed expenses for the use of his vehicle, which was denied. He therefore submitted a grievance.

A Grievance Advisory Board (GAB) recommended that the grievance be denied because the Grievor did not seek approval from his supervisor to use his personal vehicle for reimbursable travel. The Level I adjudicator agreed that the member should be reimbursed his expenses, for one month only, because he had failed to obtain prior authorization for his expenses.

The Committee was of the opinion that the location where the Grievor had been temporarily assigned was not merely a "point of call" for him, but that it had become his workplace once his assignment began. Therefore the costs could not be reimbursed. The Commissioner agreed with the Committee. The issue of preauthorization is often raised during various claims and this is dealt with in greater detail in Part II of this report.

In file G-262, a member had volunteered to participate in a special program established in collaboration with the insurance corporation of a province to conduct additional roadside check stops. As this was considered overtime work, he sought reimbursement of his expenses to travel to and from his shifts. The Treasury Board Directive provides for such expenses to be paid when employees work overtime. The claim was denied and the member submitted a grievance. According to the member, he was entitled to a reimbursement because he was doing overtime work and Treasury Board policies provided for the reimbursement of transportation costs incurred to reach a workplace in such cases. A Grievance Advisory Board (GAB) recommended that the grievance be denied because the work was voluntary. The Level I adjudicator agreed with the GAB and the member pursued to Level II.

For its part, the Committee was of the opinion that the grievance should be allowed.

According to the Committee, members who volunteer for specific assignments do not renounce their entitlement to the allowances provided for by Treasury Board directives.

Moreover, the Committee concluded that the member's failure to obtain preauthorization for the use of his vehicle was irrelevant because it was an entitlement.

The Commissioner disagreed with the Committee's recommendations. In his opinion, the issue to determine was if the member was required to perform the work in question.

The Commissioner said that the member was not required and that if there had been no volunteers for this type of work, the RCMP would simply not have assigned any resources to the special program. According to the Commissioner's interpretation, Treasury Board policy does not apply in such circumstances. He therefore denied the grievance.

In another matter, G-263, the case involved a claim arising from the Temporary Dual Residence Assistance program (TDRA). The member had agreed to a transfer to a position located 550 kilometres from his residence but did not go there immediately, hoping to sell his residence. Having difficulties selling it at a good price, and dissatisfied with the amount offered as a result of the Guaranteed Home Sale Plan, he asked for his transfer date to be postponed on several occasions. Finally, he decided to go to his new position to avoid losing the promotion that went with it. At that time, he settled into temporary accommodation and asked for compensation from the TDRA Program. His request was denied and he submitted a grievance which eventually reached second level.

The Committee recommended that the grievance be denied because it believed, as did the Level I adjudicator, that the Grievor himself was responsible for the fact that he had to maintain two residences. The Committee noted that the TDRA is not designed to protect members of the RCMP from the fluctuations of the real estate market, but rather to assist them when family members cannot travel with them

to the new position at the same time. The Commissioner agreed with the Committee's recommendations and denied the grievance.

The other grievance cases (G-264 and G-265) dealt with claims for expenses, one for the maintenance of therapeutic equipment which had been paid for by the RCMP in the context of medical treatment for a member, the other for meal expenses.

In the first case, the Committee noted that the grievance pertained to the policy on health and safety established by the Treasury Board and thus fell under the category described in s. 36 a) of the RCMP Act. As for the claim itself, the Committee was of the opinion that the RCMP was under no obligation to pay for the maintenance of the equipment in question, even if it had paid for the purchase costs. The denial of the grievance was therefore recommended, which the Commissioner supported.

In the second case, the member was assigned to the protection of a foreign dignitary which required him to stay in a hotel room for several hours. He ordered his dinner from the hotel room service and claimed an amount that exceeded the maximum allowed in the *Travel Directive* by some \$15. He was only reimbursed the maximum allowed. His grievance on this subject was denied. At the second level, the member stated that he had to purchase a room service meal because the security work he was performing prevented him from leaving the hotel room.

### Annual Report 2001-2002

The Committee recommended that the grievance be allowed because the meal was necessary and was not extravagant. Moreover, the member had a health condition requiring him to avoid menu items that were priced more cheaply. The Committee noted that the

Directive allowed for exceptions to the rules for reimbursable meal rates and this case seemed to be an exceptional one. The Commissioner agreed with the Committee's recommendation, principally because of the member's health condition.



# Part II – Issues of particular interest

mong the questions dealt with by the Committee this year, several themes emerge which are noteworthy. This part presents three themes which were raised in various files, not only this year but also in previous years. These issues may make it possible to better understand the complexities that exist in the RCMP in the area of labour relations.

## Stress and other personal difficulties in disciplinary matters

In the last few of years, stress was invoked in a variety of contexts as a mitigating factor before adjudication boards appointed under s.43 of the RCMP Act: for example, stress related to work, to marital problems, to various working conditions, such as being in an isolated post, or even stress resulting from proceedings before an adjudication board. Stress has also been recognized by labour adjudicators as a mitigating factor that can result in a reduced sanction for some employees. In Canadian Labour Arbitration, Brown and Beatty state that the sanction can be modified when an employee's misconduct is "the result of a reasonable and bona fide mistake, domestic and emotional problems, physical pain, a physical condition, the wrongful orders of a superior, alcoholism or extreme inebriation, or a gambling habit."

In D-72, the Committee noted that the adjudication board had to consider the evidence of an expert regarding stress. This expert established that the violence suffered by the member in his childhood and other violence he had witnessed in his family environment had contributed to him becoming a more violent individual. The Committee also noted that the stress of having to raise a child with a disability and another one who was delinquent could not have done otherwise but have had a profound effect on the member. However, the Committee noted that the allegations against the member were not isolated and included numerous acts of family violence. Taking that into consideration, the Committee recommended that the member be ordered to resign.

In D-73, the Committee rejected the member's argument that the misconduct was strictly the result of the stress that he was experiencing at the time.

The Committee noted that the member's own expert witness contradicted him on that point, attributing his behaviour in part to his attitude towards women. The Committee did point out, however, that the member's lack of prior discipline over such a long period of service was probably a good indication that the incidents of misconduct were largely attributable to stress and the consumption of alcohol rather than to fundamental character flaws.

Stress, along with other personal difficulties suffered by a member, can sometimes play a part in lessening the sanction imposed in cases of discipline. However, it is generally expected that members must take reasonable measures to alleviate their stress. If they fail to do so, they will be held to account for their actions:

In a 1999 case (D-62), the member was the subject of three allegations of disgraceful conduct regarding an incident in which he had allegedly driven while impaired, sought to flee a roadside police check, hit another vehicle, engaged in a high-speed chase and tried to run away on foot, before eventually stopping. He admitted to the particulars of two allegations. The adjudication board found those two allegations to have been established and ordered the member's demotion. The Committee indicated that the strong medical evidence that was before the board established that the member's misconduct, as well as his alcohol dependency, was largely attributable to Post-traumatic Stress Disorder (PTSD), from which he was suffering at the time of the misconduct. The expert evidence before the

adjudication board was also impressive in indicating a very positive prognosis for the member's recovery from the alcoholism that was brought about by the PTSD. Three leading experts on PTSD provided evidence which established a clear linkage between the member's actions and his suffering from PTSD.

The Committee said in that case that the

adjudication board should have considered this evidence in its assessment of the member's judgment, leadership ability and other attributes. The Committee considered that the evidence provided assurances that no such misconduct could reasonably be expected to recur. In these circumstances, the Committee indicated that demotion was not appropriate. The Committee recommended that the appeal be allowed, and that the sanction be varied to include a forfeiture of ten days' pay, a reprimand and recommendations for a transfer and continued counselling. The Commissioner, however, disagreed with the Committee and dismissed the appeal.

In case D-67, the member admitted to the particulars of three allegations of disgraceful conduct arising out of one incident which included physical assaults against his girlfriend, uttering of a death threat and failing to properly secure and store a service revolver. The adjudication board found the three allegations to have been established. The Committee indicated that the board had failed to justify that the member's evidence was not credible. The Committee found that, based on the evidence, the member's behaviour was

out of character and that the member had a good rehabilitative potential. His misconduct appeared to have been directly influenced by alcohol and depression. In these circumstances, the Committee was of the view that an order to resign was not an appropriate sanction and recommended that the appeal be allowed, and that the sanction be varied to include a forfeiture of ten days' pay, a reprimand and continued professional counselling. The Commissioner did not agree and dismissed the appeal. The member sought judicial review of this decision in the Federal Court of Canada, but was unsuccessful.

Then, in D-68, the member disputed an allegation that he had sexually assaulted a member of the public who had visited him at home. The member admitted that he had sex with the individual in question but maintained that the relationship was entirely consensual. The adjudication board found the allegation to have been established. One of the witnesses testified that aboriginal members serving in the North, such as the member, faced many stresses. In the view of the witness, the member had dealt with these stresses in a professional manner. An expert witness also testified as an expert in "work-related stress, family issues and personal problems" in support of the member. However, stress was not retained as a mitigating factor by the adjudication board. When the Committee reviewed the case, it did not find it necessary to consider the question of stress.

Given the weaknesses in one of the testimony of an important witness, the Committee recommended that the appeal be allowed against the board's finding that one allegation of misconduct was established. However, the Commissioner did not agree with the Committee and dismissed the appeal. The member applied for judicial review of that decision in the Federal Court of Canada. The matter has not yet been heard.

Finally, in D-70, the member was the subject of four allegations of disgraceful conduct regarding incidents in which he had allegedly broken the front door of his girlfriend's residence, entered and physically assaulted her, resisted arrest and breached the terms of his release from custody. The member testified that he could not remember the events that had occurred at the residence. He pleaded that he had been functioning as an automaton as a result of an adverse drug reaction. The board denied the member's defense and found three allegations to have been established.

In its review, the Committee first noted that the member bore the burden of proof to demonstrate that his actions were involuntary and not for the Force to prove intent. The Committee found that the board had properly assessed the expert evidence which established the member was suffering from PTSD, but that PTSD was not the sole cause of the member's misconduct.

The Committee concluded that the board had made reasonable findings regarding the second expert witness. The Committee noted that while this expert had come to the conclusion that the member suffered an adverse reaction to the medication he was taking, his evidence did not establish that, on the night of the incidents, the member was unable to exercise any control over his actions as a result of the effect of his medication. The Committee recommended that the appeal be dismissed and the Commissioner agreed.

In conclusion, it appears that stress can be a mitigating factor but that serious, convincing evidence will be needed to establish that the stress contributed to the behaviour and, equally important, that the member made serious efforts to manage the stress.

## Reimbursement of expenses and preauthorizations

In many grievances referred to the Committee on matters relating to expense claims, management invoked the absence of preauthorization as the main reason for refusing to pay.

Under s. 22 of the RCMP Act, Treasury Board is responsible for establishing the pay and allowances to be remitted to members of the RCMP. The RCMP must therefore ensure, in the settling of claims, that Treasury Board has granted the power to remit such an allowance.

In addition to their regular pay, RCMP members may receive additional allowances in specific circumstances, such as overtime,

travel on government business, relocation as a result of a transfer and special expenditures incurred as a result of filling a position in an isolated region.

While the right to allowances arises from Treasury Board directives, the RCMP Administrative Manual reiterates these directives and establishes the claims procedure. Generally, one of the determining criteria that make the RCMP responsible for an expenditure will be the preauthorization. In fact, when it is expressly stated in a directive that the member must obtain the authorization of a superior before incurring an expense, the RCMP could be justified in not reimbursing expenditures made in contravention of such a requirement, unless exceptional circumstances exist.

Generally, working conditions are governed by the collective agreements applicable to each category of employee, with additional terms specified in the *Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations*. As members of the RCMP are not governed by a collective agreement, it is this regulation which applies to members of the RCMP. For overtime allowances, the RCMP administrative policy essentially restates the provisions of this regulation, and, in particular, stipulates that overtime hours will not be recognized as such unless the member is required to work after the hours of work recorded on his work schedule.

The words "be required to work" have been interpreted to include preauthorization by the employer to perform overtime work. However, the policy states that the preauthorization must be obtained only to the extent possible, thereby making provision in exceptional cases for urgent situations or where it is impossible to obtain authorization before performing the duties.

When the overtime has been authorized by the employer, a question may still arise regarding preauthorizations. For example, must the member who has to use his vehicle to travel to a workplace to perform overtime work ask for authorization in order to be reimbursed for his travel expenses?

In G-262, the RCMP refused to reimburse a member such expenses, which had been incurred to commute between his residence and the designated workplace to perform overtime. In this matter, the Committee had recommended that the grievance be allowed because, in its opinion, the fact that the member had not obtained preauthorization was irrelevant. As the overtime had been approved, the only relevant consideration for the Committee was to determine if the member "is required to use a means of transportation other than normal and reasonable public transit or a means of transportation offered by the State". However, nothing in the file mentioned the availability of such services. For his part, the RCMP Commissioner pointed out that the member volunteered to participate in a roadside check program, which meant that the member was not "required" to perform overtime and that, consequently, the *Travel Directive* did not apply.

The requirement for preauthorization can be found in various RCMP policies. In fact, in the majority of cases, the policies state explicitly the necessity for the member to ask permission before incurring any costs whatsoever.

From 1999 to 2002, the Committee made recommendations in about 40 files for allowance claims. The requests for allowances dealt with claims for meal expenses, reimbursement of travel expenses, costs linked to the use of a personal vehicle, costs associated with relocation after a transfer, legal fees for the sale of a house, rental costs, storage costs, bilingual bonus, legal aid costs and payment for stand-by hours.

Several of these grievances raised the issue of preauthorization. In order to rule on the right of a member to reimbursement of allowances, the Committee had to determine on several occasions whether the member had for all intent and purpose received the required authorization before incurring an expense, thus committing the RCMP to assume responsibility for that cost.

The two areas in which claims for allowances which are the subject of grievances most often are: the costs associated with business travel and the relocation costs when a member is the subject of a transfer.

## Expenses relating to business travel

Here as well, it is Treasury Board which has jurisdiction on the issue of allowances. The Travel Directive was adopted in 1969 and modified several times since, most notably to adjust the compensation rates. Generally speaking, it provides that all business travel must be preauthorized, subject to certain exceptions. One of these exceptions can be found in s. I.I.6: Where preauthorization is not possible, owing, for example, to a change in itinerary enroute or emergency travel. In those circumstances, the officers who would theoretically have preauthorized the business travel must determine if they will authorize it after the fact.

In G-217, the member was a Divisional Staff Relations Representative (DSRR) who presented a request for reimbursement of travel expenses, as a result of travel outside his division to attend a meeting with his counterparts from other divisions. The reimbursement had been denied because he did not have his employer's permission to travel since, at the time of the travel, he was the subject of a notice of suspension. According to the terms of this notice, he was forbidden to travel outside his assignment region.

In its review of the file, the Committee indicated that an employee could not normally travel without his employer's permission.

However, the Committee was of the opinion that this probably was an exceptional case since the member not only had the right but also the obligation to make the trip to participate in a meeting that was mandatory for DSRR's.

As far as the Commissioner was concerned, the fact that the member had been suspended from his duties as a member of the RCMP meant that he was not to attend any DSRR meetings. The Commissioner indicated that the suspension of duties also covered those duties normally carried out or which could normally be carried out by a member, including the DSRR functions. He therefore denied the grievance.

In a matter heard this year, G-265, the member had claimed reimbursement for the cost of a meal while he was travelling on business (see Part I above). The member's supervisor took the position that a preauthorization should have been obtained.

Here, the Committee felt that the member had found himself in an exceptional situation and that, consequently, the total cost of his meal should be reimbursed. This is an instance where an exception should be made to the general rule. The Commissioner agreed to the reimbursement but only because of the member's health condition.

#### Relocation expenses

On April I, 1999, Treasury Board adopted a new directive intended to address all questions relating to the relocation of a person transferred in the context of his work, a directive that applies to certain organizations on a test basis. This is known as the Integrated Relocation Program (IRP) and it applies to the RCMP. Prior to that date, the relocation allowances were regulated by the Treasury Board Relocation Directive, which was essentially replicated in the RCMP's internal policies.

The new directive applies to all persons who are authorized to move their household effects from one residence to another when their workplace is relocated more than 40 kilometres away. Consequently, as soon as a member is subject to a change of workplace and he is authorized to move, he can claim expenses resulting from his transfer. The issue of preauthorization has nonetheless been raised in several grievances brought before the Committee.

In G-I5I, the Committee concluded in 1995 that if expenses arise before the authorization has been granted, the RCMP has no obligation to reimburse them. Specifically, the Committee indicated that, according to the Directive, expenses incurred before the relocation is approved should not be authorized by the RCMP unless a subsequent approval has been given. In the case of the Grievor, the approval was never granted and it was therefore recommended that the grievance be denied. The Commissioner agreed.

This year, in G-263, the member had agreed to a transfer to a position located 550 kilometres from his residence. Because he had not sold his house, the applicant asked for Temporary Dual Residence Assistance, which was refused. He submitted a grievance, which a GAB recommended be denied since the TDRA was only to be granted when an operational reason justifies the transfer of the member and, according to the GAB, there was no operational reason. The adjudicator denied the grievance.

The Committee, for its part, concluded that the Relocation Directive which includes provisions related to the TDRA contains no requirement that there be an operational justification for the transfer. In addition, the member had been formally advised that he was being transferred to a new position and that the transfer had thus been authorized. The Committee concluded that the real issue was whether the member could have managed the situation in such a way as to avoid experiencing a financial loss. The Committee concluded that the member himself was responsible for the fact that he had to maintain two residences. The Committee also concluded that the member had been sufficiently indemnified by the payment of one month of TDRA. The Commissioner agreed and denied the grievance.

We can see that on matters of expense claims, preauthorizations may be a determining factor. In most cases, the guiding principle is that one must ask for such authorization in order to gain the right to claim reimbursement of expenses later incurred. It is thus preferable, when in doubt, to make every effort to seek such authorization.

## Discharge for medical reasons

When, in the opinion of a designated officer, the ability of a member to continue to serve with the Force is impaired because of a disability, a medical board is to be appointed for the purpose of determining the degree of the member's impairment. The medical board consists of at least three medical practitioners; the member can nominate one physician to the board. The board reports its findings and recommendations to the appropriate officer (usually the Commanding Officer) and to the member.

It is important to point out, however, that internal RCMP guidelines for the medical discharge process provide that the discharge will be a measure of last resort in human resource management. It is only when the member cannot meet the requirements of the job or of other available jobs within the member's relevant work category, or is unwilling to accept other available jobs for which the member is qualified, that the discharge process ensues.

However, if a member is able to establish that the impairment which afflicts that member is considered to be a physical or mental disability, the Force has an obligation to demonstrate that it cannot reasonably accommodate that member's disability. This obligation stems from provisions in the *Canadian Human Rights Act* and a recent decision of the Supreme Court of Canada: *Meiorin*.

#### The Meiorin Decision

This issue of discrimination in the employment context was recently addressed by the Supreme Court of Canada in the "Meiorin" decision (Public Service Employee Relations Commission v. BCGSEU, [1999] 3 SCR 3). That decision set out criteria that employers must follow in order to establish that an employment standard is a Bona Fide Occupational Requirement or BFOR.

Ms Meiorin was a forest firefighter employed by the government of British Columbia. She performed her duties well and received satisfactory performance evaluations. After three years on the job, she failed part of a test that had been implemented to measure the aerobic capacity of firefighters. The test had been devised following a recommendation made by government researchers, on the basis that forest firefighters should be in good physical shape in order to maintain their own safety and that of their colleagues. After Ms Meiorin failed part of this physical test, she was informed that she would be discharged from her position for failing to meet a legitimate occupational standard. This decision was challenged by her union, all the way to the Supreme Court of Canada.

In its analysis, the Court developed a threepart test that has now become the standard for such cases. In the first part of the test, the employer must show that it adopted the standard for a purpose rationally connected to the performance of the job. In assessing the rational connection, the employer has to provide three things:

- I. Evidence on the purpose of the challenged policy or standard. The Supreme Court indicated that the goal of employment policies or standards is likely to fall into one or both of two general categories: safety or efficiency. In the case of the RCMP, the goal of the medical standard for members obviously falls into both categories.
- 2. Evidence that the requirements of the job are objective in nature. For the RCMP, it has been demonstrated in the past that the requirements of a member's job are objective.
- 3. Evidence that there is a rational connection between the general purpose identified in (I) and the objective requirements of the job identified in (2). If there is no connection between the general purpose of the policy or standard and the specific tasks to be fulfilled, the policy or standard will fail at this point. It must be rational. This point requires to consider how the purpose of the policy or standard adopted relates to the "task properly required" to fulfil the job.

In the second part of the test, the employer must establish that it adopted the particular standard in an honest and good faith belief that it was necessary to the fulfilment of that legitimate work-related purpose. At this step, questions can be asked about the development of the policy or standard: What were the circumstances surrounding the adoption of the policy or standard? When was it created, by whom and why? What were the considerations underlying the development of the standard?

The third and final element of the test requires the employer to demonstrate that it is impossible, without undue hardship, to accommodate an individual employee who is excluded by the standard because of the employee's condition. This is the most challenging part of the test and it places a significant onus on the employer, who must basically demonstrate the degree of hardship that would result from providing a job, inside the organization, for the employee.

Here the Supreme Court explained that an occupational standard must accommodate factors relating to the unique capabilities and inherent worth and dignity of every individual, up to the point of undue hardship. In other words, the employer must focus on how an employee can continue to play a productive and meaningful role in the organization, not on why an employee is incapable of performing to the ideal standard.

Some key questions that can be asked at this stage are: Did the employer look at alternative standards to get the job done? Is the standard properly designed in order to minimize the burden on those required to meet it? Does the standard itself provide for individual accommodation in some cases? Is it essential that all employees meet the occupational standard for the employer to accomplish its goals? In that last instance, information about the treatment of other employees placed in similar situations may be critical in establishing whether or not accommodation is possible. Indeed, if an employer has accommodated other employees in the past, it will be much more difficult to successfully argue that further accommodation is impossible. To that end, access to information held by the employer may be essential to the analysis.

Again, the onus is on the employer to present evidence. The nature of the evidence must be serious and persuasive in nature. The evidence would usually be statistical, medical or presented by experts. The courts have said that evidence based on "common sense," assumptions or impressions will not be sufficient.

Finally, the employer must show what actions it took to try and accommodate the employee or, in the alternative, why it is simply not possible to accommodate the employee within the organization.

## What the third part of the test means in practice

Employers now have more onerous obligations in trying to accommodate employees who suffer from a disability. Some authors believe that this requires employers to look at all the positions within their organization and try to adjust, adapt or modify existing positions for a disabled employee. If that is not an option, then the employer may have to create a new position.

For the RCMP, there seem to be important consequences since existing Force policy does not reflect the criteria of the Meiorin decision. In G-266 and G-267, the Committee Chair wrote that "the critical failing of the Force's medical discharge process, as I see it, is that it is almost entirely focussed on determining what are the duty restrictions stemming from a regular member's disability. Far too little attention is focussed on determining what are the duties that the member can still perform and whether, based on that information, it appears that the member could continue to play a productive and meaningful role as a regular member of the RCMP."

In assessing whether or not an employer faces undue hardship, several factors can be considered. The Supreme Court, in other decisions, has indicated that issues such as financial cost, impact on employee morale, safety concerns and the size of the employer's organization are all relevant in making that assessment.

Financial cost can become an undue hardship, but only where the cost is so high that it threatens the employer's ability to function, for example because the accommodation would have a serious impact on financial viability or that it would fundamentally change the nature of the employer's operations.

Again, the burden here rests with the employer to prove that an analysis was done to quantify the costs of the accommodation.

Impact on employee morale is a significant concern and can become an undue hardship in some instances. However, the Supreme Court has said that "It is a factor that must be applied with caution." (Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud [1992] 2 SCR 970). For example, if employees have stereotypical attitudes about whether a person with a disability can work alongside other employees, this will not be a relevant consideration. If accommodation causes serious disruption for established rights of other employees, say because of redefining of job duties or loss of seniority rights, then it is a factor that must be considered.

Safety concerns are an important factor in the assessment. An accommodation that would jeopardize the safety of employees will often constitute undue hardship. But if only the safety of the employee in question is concerned, then the employer might have to assess the willingness of that employee to assume the

risk to their own safety. In Bhinder v. Canadian National Railway Co. [1985] 2 SCR 561, the Supreme Court pointed out that "since no greater danger would be caused to others because of his non-compliance, any decision to accept greater risk should be left to Bhinder himself." As well, the Ontario Human Rights Commission provides, in its Policy and Guidelines on Disability and the Duty to Accommodate, that "Where possible, persons with disabilities should be allowed to assume risk with dignity, subject to the undue hardship standard." Thus, an employee who is willing to accept a certain measure of risk, in order to continue working, could be accommodated, particularly if there is no risk to the health or safety of others.

The size of the employer's operations is also a very important factor. Obviously, a very small employer has neither the resources nor the flexibility to make broad accommodations for employees. A large employer, on the other hand, usually has more flexibility in adjusting the job duties of positions, assigning work to different individuals, creating new positions in the organization or instituting new methods of operation.

The courts have indicated that there are also other factors that can be considered in making an assessment of whether or not an employer is facing undue hardship in accommodating an employee. These include issues such as interchangeability of the workforce or limits

imposed by the employer's facilities. The courts have said that there may well be other factors that an employer could invoke but, in all cases, it is up to the employer to demonstrate with convincing evidence that the hardship faced in accommodating an employee would be overbearing.

Based on all the factors described, it seems certain that, as pointed out by the Committee in G-266 and G-267, the Force will have "to be willing to make compromises when it undertakes efforts to accommodate disabled members, which may result in situations that may be less than desirable from the organization's standpoint."



## Appendix 1

## MANDATE AND HISTORY OF THE COMMITTEE

stablished in early 1987, the Committee was one of two entities created as civilian oversight agencies for the RCMP. The other being the Commission for Public Complaints Against the RCMP. The first Chair of the Committee was the Honourable Mr. Justice René Marin, who from 1974 to 1976 had chaired the Commission of Inquiry relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure within the Royal Canadian Mounted Police. In 1992, the Vice-Chair, F. Jennifer Lynch, Q.C., became Acting Chair of the Committee, a position which she held until 1998. Philippe Rabot then assumed the position on an acting basis and, on July 16, 2001, he was appointed Chair of the Committee.

The RCMP External Review Committee is an independent, neutral agency established under the Royal Canadian Mounted Police Act. Its main mandate is to provide recommendations to the RCMP Commissioner concerning Level II grievances, appeals against disciplinary measures imposed by adjudication boards, and appeals of discharge and demotion decisions. If the Commissioner does not accept the recommendations of the Committee, reasons must be provided.

Under the RCMP Act, the RCMP
Commissioner refers all appeals of
formal discipline and all discharge and
demotion appeals to the Committee
unless the member of the RCMP requests
that the matter not be referred. In
addition, pursuant to section 33 of the
RCMP Act, the RCMP Commissioner
refers certain types of grievances to
the Committee in accordance with
regulations made by the Governor in
Council. Section 36 of the RCMP
Regulations specifies the grievances which

the RCMP Commissioner must refer to the Committee. These are grievances respecting: a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members; b) the stoppage of pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the RCMP Act; c) the Force's interpretation and application of the Isolated Posts Directive; d) the Force's interpretation and application of the RCMP Relocation Directive; e) administrative discharge on the grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

The Committee Chair can dispose of matters referred to the Committee either on the basis of the material in the record or following a hearing. In conducting its review of matters referred to it, the Committee attempts to achieve a balance amongst the many complex and different interests involved while ensuring that the principles of administrative and labour law are respected and the remedial approach indicated by the *RCMP Act* is followed. In each case, the Committee must consider the public interest and ensure that members of the RCMP are treated in a fair and equitable manner.

## STEPS IN THE DISCIPLINARY AND GRIEVANCE PROCESSES

## **Disciplinary Process**

## Adjudication Board (Level I)

The "Appropriate Officer" is responsible under the RCMP Act for initiating a hearing before an Adjudication Board when he or she believes that a member has contravened the Code of Conduct and that formal disciplinary action is warranted. The Board is composed of three officers, one of whom must be a graduate from a law school recognized by the law society of any province. Formal disciplinary action is warranted when the alleged contravention is serious in nature and informal action (such as training, counseling, transfer, closer supervision) would constitute an insufficient remedy.

When a matter is referred to the Board, it holds a hearing to inquire whether the events in fact occurred and if the allegations are proven. If they are, the Board then determines the appropriate sanction.

## Commissioner and Intervention of the External Review Committee (Level II)

If the member or the Appropriate Officer is dissatisfied with the decision of the Adjudication Board, either may appeal the decision to the Commissioner (Level II).

Prior to making a decision, the Commissioner is required to refer the matter to the Committee, which studies the case and makes findings and recommendations. The Commissioner is not bound by the recommendations; however, if he rejects them, he must provide reasons as required by subsection 32(2) of the RCMP Act (see Appendix 3).

### Grievance Process

## Grievance Advisory Board and Adjudicator (Level I)

Section 36 of the RCMP Act gives the Commissioner the authority to adopt rules regarding grievance presentation and consideration. The Grievance Advisory Board (GAB) is created pursuant to these rules or Standing Orders.

When a member of the RCMP is aggrieved, they can present a grievance, under certain conditions, by following a prescribed procedure. This includes specified time limitations. An Adjudicator is then seized with the grievance. They must decide if the grievance is valid

and whether or not to convene a GAB, in accordance with subsection 12(2) of the Commissioner's Standing Orders (Grievances), 1990. The Adjudicator will not convene a GAB if:

- I. the member was not aggrieved (subsection 31(1) of the *RCMP Act*) and the grievance was not presented within 30 days of the incident giving rise to the grievance (subsection 31(2)(a) of the *RCMP Act*, see Appendix 3);
- 2. the subject of the grievance is a position expressly excluded from the grievance process (subsections 31(3) and 31(7) of the RCMP Act, see Appendix 3);
- 3. the subject of the grievance is a job opportunity bulletin;
- 4. the grievance shall be allowed; or
- 5. a request from the grieving member not to convene a GAB should be granted.

Otherwise, the Adjudicator convenes a GAB and appoints two officers and one Division Staff Relations Representative (DSRR). The GAB convenes to consider the member's grievance and then presents its findings and recommendations. The Adjudicator then renders a decision, without being bound by the GAB's findings and recommendations.

## Commissioner and Intervention of the External Review Committee (Level II)

A member who is not satisfied with the decision of the Arbitrator can ask that his grievance be referred to Level II. For subject matters defined in section 36 of the Regulations, the Commissioner constitutes Level II. Prior to making a decision, he must refer the file to the Committee. Again, the findings and recommendations of the Committee are not binding on the Commissioner but, if he rejects them, he must provide written reasons.

## Intervention of the Federal Court of Canada

The Commissioner of the RCMP is an agent created by a federally enacted statute and, as such, falls under the jurisdiction of the Federal Court pursuant to the Federal Court Act. If a member of the RCMP is dissatisfied with a final ruling of the Commissioner, that member may apply to the Federal Court (Trial Division) for a review of the decision.



## Appendix 2

#### The Committee and its staff

Philippe Rabot

Chair

Norman Sabourin

Executive Director and Senior Counsel

Odette Lalumière

Legal Counsel

Madeleine Riou

Legal Counsel

Lorraine Grandmaitre

Office Manager

Joanne Binette

Administrative Assistant

### Address

The Committee's offices are located in Ottawa, although the Committee can hold hearings elsewhere as required. The Committee's address is as follows:

P.O. Box 1159, Stn. B

Ottawa, Ontario

K1P 5R2

Telephone: (613) 998-2134

Fax: (613) 990-8969

E-mail: org@erc-cee.gc.ca

The Committee's publications are available on its Internet site:

www.erc-cee.gc.ca



## Appendix 3

## LEGISLATIVE PROVISIONS

(extracted from the RCMP Act)

### PART II

## ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE EXTERNAL REVIEW COMMITTEE

## Establishment and Organization of Committee

- 25. (I) There is hereby established a committee, to be known as the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee, consisting of a Chairman, a Vice-Chairman and not more than three other members, to be appointed by order of the Governor in Council.
  - (2) The Committee Chairman is a full-time member of the Committee and the other members may be appointed as full-time or part-time members of the Committee.
  - (3) Each member of the Committee shall be appointed to hold office during good behaviour for a term not exceeding five years but may be removed for cause at any time by order of the Governor in Council.
  - (4) A member of the Committee is eligible for re-appointment on the expiration of the member's term of office.
  - (5) No member of the Force is eligible to be appointed or to continue as a member of the Committee.
  - (6) Each full-time member of the Committee is entitled to be paid such salary in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.
  - (7) Each part-time member of the Committee is entitled to be paid such fees in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.

- (8) Each member of the Committee is entitled to be paid reasonable travel and living expenses incurred by the member while absent from the member's ordinary place of residence in connection with the work of the Committee
- (9) The full-time members of the Committee are deemed to be employed in the Public Service for the purposes of the *Public Service Superannuation Act* and to be employed in the public service of Canada for the purposes of the *Government Employees Compensation Act* and any regulations made under section 9 of the *Aeronautics Act*.
  - R.S., 1985, c. R-10, s. 25; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16.
- **26.** (I) The Committee Chairman is the chief executive officer of the Committee and has supervision over and direction of the work and staff of the Committee.
  - (2) In the event of the absence or incapacity of the Committee Chairman or if the office of Committee Chairman is vacant, the Minister may authorize the Vice-Chairman to exercise the powers and perform the duties and functions of the Committee Chairman.
  - (3) The Committee Chairman may delegate to the Vice-Chairman any of the Committee Chairman's powers, duties or functions under this Act, except the power to delegate under this subsection and the duty under section 30.
    - R.S., 1985, c. R-10, s. 26; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16.
- 27. (1) The head office of the Committee shall be at such place in Canada as the Governor in Council may, by order, designate.
  - (2) Such officers and employees as are necessary for the proper conduct of the work of the Committee shall be appointed in accordance with the *Public Service Employment Act*.
  - (3) The Committee may, with the approval of the Treasury Board,
    - (a) engage on a temporary basis the services of persons having technical or specialized knowledge of any matter relating to the work of the Committee to advise and assist the Committee in the exercise or performance of its powers, duties and functions under this Act; and
    - (b) fix and pay the remuneration and expenses of persons engaged pursuant to paragraph (a).
      - R.S., 1985, c. R-10, s. 27; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16.

#### **Duties**

- 28. (I) The Committee shall carry out such functions and duties as are assigned to it by this Act.
  - (2) The Committee Chairman shall carry out such functions and duties as are assigned to the Committee Chairman by this Act.

R.S., 1985, c. R-10, s. 28; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

#### Rules

- 29. Subject to this Act, the Committee may make rules respecting
  - (a) the sittings of the Committee;
  - (b) the manner of dealing with matters and business before the Committee generally, including the practice and procedure before the Committee;
  - (c) the apportionment of the work of the Committee among its members and the assignment of members to review grievances or cases referred to the Committee; and
  - (d) the performance of the duties and functions of the Committee under this Act generally.

R.S., 1985, c. R-10, s. 29; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16.

### Annual Report

30. The Committee Chairman shall, within three months after the end of each fiscal year, submit to the Minister a report of the activities of the Committee during that year and its recommendations, if any, and the Minister shall cause a copy of the report to be laid before each House of Parliament on any of the first fifteen days on which that House is sitting after the day the Minister receives it.

R.S., 1985, c. R-10, s. 30; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

#### PART III

#### GRIEVANCES

### Presentation of Grievances

- 31. (1) Subject to subsections (2) and (3), where any member is aggrieved by any decision, act or omission in the administration of the affairs of the Force in respect of which no other process for redress is provided by this Act, the regulations or the Commissioner's standing orders, the member is entitled to present the grievance in writing at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Part.
  - (2) A grievance under this Part must be presented
    - (a) at the initial level in the grievance process, within thirty days after the day on which the aggrieved member knew or reasonably ought to have known of the decision, act or omission giving rise to the grievance; and
    - (b) at the second and any succeeding level in the grievance process, within fourteen days after the day the aggrieved member is served with the decision of the immediately preceding level in respect of the grievance.
  - (3) No appointment by the Commissioner to a position prescribed pursuant to subsection (7) may be the subject of a grievance under this Part.
  - (4) Subject to any limitations prescribed pursuant to paragraph 36(b), any member presenting a grievance shall be granted access to such written or documentary information under the control of the Force and relevant to the grievance as the member reasonably requires to properly present it.
  - (5) No member shall be disciplined or otherwise penalized in relation to employment or any term of employment in the Force for exercising the right under this Part to present a grievance.
  - (6) As soon as possible after the presentation and consideration of a grievance at any level in the grievance process, the member constituting the level shall render a decision in writing as to the disposition of the grievance, including reasons for the decision, and serve the member presenting the grievance and, if the grievance has been referred to the Committee pursuant to section 33, the Committee Chairman with a copy of the decision.

- (7) The Governor in Council may make regulations prescribing for the purposes of subsection (3) any position in the Force that reports to the Commissioner either directly or through one other person.
  - R.S., 1985, c. R-10, s. 31; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16; 1994, c. 26, s. 63(F).
- **32.** (I) The Commissioner constitutes the final level in the grievance process and the Commissioner's decision in respect of any grievance is final and binding and, except for judicial review under the Federal Court Act, is not subject to appeal to or review by any court.
  - (2) The Commissioner is not bound to act on any findings or recommendations set out in a report with respect to a grievance referred to the Committee under section 33, but if the Commissioner does not so act, the Commissioner shall include in the decision on the disposition of the grievance the reasons for not so acting.
  - (3) Notwithstanding subsection (I), the Commissioner may rescind or amend the Commissioner's decision in respect of a grievance under this Part on the presentation to the Commissioner of new facts or where, with respect to the finding of any fact or the interpretation of any law, the Commissioner determines that an error was made in reaching the decision.

### Reference to Committee

- 33. (I) Before the Commissioner considers a grievance of a type prescribed pursuant to subsection (4), the Commissioner shall refer the grievance to the Committee.
  - (2) Notwithstanding subsection (I), a member presenting a grievance to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the grievance to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the grievance to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the grievance to the Committee.

- (3) Where the Commissioner refers a grievance to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with a copy of
  - (a) the written submissions made at each level in the grievance process by the member presenting the grievance;
  - (b) the decisions rendered at each level in the grievance process in respect of the grievance; and
  - (c) the written or documentary information under the control of the Force and relevant to the grievance.
- (4) The Governor in Council may make regulations prescribing for the purposes of subsection (I) the types of grievances that are to be referred to the Committee.

- 34. (1) The Committee Chairman shall review every grievance referred to the Committee pursuant to section 33.
  - (2) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is satisfied with the disposition of the grievance by the Force, the Committee Chairman shall prepare and send a report in writing to that effect to the Commissioner and the member presenting the grievance.
  - (3) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is not satisfied with the disposition of the grievance by the Force or considers that further inquiry is warranted, the Committee Chairman may
    - (a) prepare and send to the Commissioner and the member presenting the grievance a report in writing setting out such findings and recommendations with respect to the grievance as the Committee Chairman sees fit; or
    - (b) institute a hearing to inquire into the grievance.
  - (4) Where the Committee Chairman decides to institute a hearing to inquire into a grievance, the Committee Chairman shall assign the member or members of the Committee to conduct the hearing and shall send a notice in writing of the decision to the Commissioner and the member presenting the grievance.

## PART IV DISCIPLINE

### Appeal

- 45.14. (1) Subject to this section, a party to a hearing before an adjudication board may appeal the decision of the board to the Commissioner in respect of
  - (a) any finding by the board that an allegation of contravention of the Code of Conduct by the member is established or not established; or
  - (b) any sanction imposed or action taken by the board in consequence of a finding by the board that an allegation referred to in paragraph (a) is established.
  - (2) For the purposes of this section, any dismissal of an allegation by an adjudication board pursuant to subsection 45.1(6) or on any other ground without a finding by the board that the allegation is established or not established is deemed to be a finding by the board that the allegation is not established.
  - (3) An appeal lies to the Commissioner on any ground of appeal, except that an appeal lies to the Commissioner by an appropriate officer in respect of a sanction or an action referred to in paragraph (I)(b) only on the ground of appeal that the sanction or action is not one provided for by this Act.
  - (4) No appeal may be instituted under this section after the expiration of fourteen days from the later of
    - (a) the day the decision appealed from is rendered, if it is rendered in the presence of the party appealing, or the day a copy of the decision is served on the party appealing, if it is rendered in the absence of that party, and
    - (b) if the party appealing requested a transcript pursuant to subsection 45.13(2), the day the party receives the transcript.
  - (5) An appeal to the Commissioner shall be instituted by filing with the Commissioner a statement of appeal in writing setting out the grounds on which the appeal is made and any submissions in respect thereof.
  - (6) A party appealing a decision of an adjudication board to the Commissioner shall forthwith serve the other party with a copy of the statement of appeal.
  - (7) A party who is served with a copy of the statement of appeal under subsection (6) may, within fourteen days after the day the party is served with the statement, file with the Commissioner written submissions in reply, and if the party does so, the party shall forthwith serve a copy thereof on the party appealing.

R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

- **45.15.** (I) Before the Commissioner considers an appeal under section 45.14, the Commissioner shall refer the case to the Committee.
  - (2) Subsection (I) does not apply in respect of an appeal if each allegation that is subject of the appeal was found by the adjudication board to have been established and only one or more of the informal disciplinary actions referred to in paragraphs 4I(I)(a) to (g) have been taken by the board in consequence of the finding.
  - (3) Notwithstanding subsection (I), the member whose case is appealed to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the case to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the case to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the case to the Committee.
  - (4) Where the Commissioner refers a case to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with the materials referred to in paragraphs 45.16(I)(a) to (c).
  - (5) Sections 34 and 35 apply, with such modifications as the circumstances require, with respect to a case referred to the Committee pursuant to this section as though the case were a grievance referred to the Committee pursuant to section 33.

R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16.

## EXCERPT FROM THE RCMP REGULATIONS (1988) (Section 36: grievances that can be referred to the Committee)

- 36. For the purposes of subsection 33(4) of the Act, the types of grievances that are to be referred to the External Review Committee of the Force are the following, namely,
  - (a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
  - (b) the stoppage of the pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the Act;
  - (c) the Force's interpretation and application of the Isolated Posts Directive;
  - (d) the Force's interpretation and application of the R.C.M.P. Relocation Directive; and
  - (e) administrative discharge for grounds specified in paragraph 19(a), (f) or (i).

- 45.15. (I) Avant d'étudier l'appel visé à l'article 45.14, le commissaire le renvoie devant le Comité.
- (2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans le cas où le comité d'arbitrage décide que chacune des allégations dont il a été interjeté appel a été établie et qu'il a pris seulement une ou plusieurs des mesures disciplinaires simples prévues aux alinéas 41(1)a) à g).
- (3) Par dérogation au paragraphe (1), le membre dont la cause est portée en appel devant le commissaire peut lui demander de ne pas la renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.
- (4) En cas de renvoi devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité les documents visés aux alinéas 45.16(1)a) à c).
- (5) Les articles 34 et 35 s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, aux affaires renvoyées devant le Comité conformément au présent article, comme s'il s'agissait d'un grief renvoyé devant ce même Comité conformément à l'article 33.

L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

## EXTRAIT DU RECLEMENT DE LA GRC (1988) (Article 36: griefs qui peuvent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité)

- Pour l'application du paragraphe 33(4) de la Loi, les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité externe d'examen de la Gendarmerie sont les suivantes :
- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres; b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la Loi, de la
- solde et des allocations des membres; c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la
- Directive sur les postes isolés; d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la
- Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation;
- e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour les motifs visés aux alinéas 19a), f) i).

#### PARTIE IV

#### DISCIPLINE Appel

- 45.14. (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, toute partie à une audience tenue devant un comité d'arbitrage peut en appeler de la décision de ce dernier devant le commissaire :
- a) soit en ce qui concerne la conclusion selon laquelle est établie ou non, selon le cas, une contravention alléguée au code de déontologie;
- b) soit en ce qui concerne toute peine ou mesure imposée par le comité après avoir conclu que l'allégation visée à l'alinéa a) est établie.
- (2) Pour l'application du présent article, le rejet par un comité d'arbitrage d'une allégation en vertu du paragraphe 45.1(6) ou pour tout autre motif, sans conclusion sur le bien-fondé de l'allégation, est réputé être une conclusion portant que cette dernière n'est pas établie.
- (3) Le commissaire entend tout appel, quel qu'en soit le motif; toutefois, l'officier compétent ne peut en appeler devant le commissaire de la peine ou de la mesure visée à l'alinéa (1)b) qu'au motif que la présente loi ne les prévoit pas.
- $(4) Les \ appels \ interjetés en vertu du présent article se prescrivent par quatorze jours à compter :$
- a) de la date où est rendue la décision portée en appel lorsqu'elle a été rendue en présence de l'appelant ou, dans les autres cas, de la date où cette partie a reçu
- avis de la décision;

  b) de la date où l'appelant qui en a fait la demande a reçu la transcription visée au paragraphe 45.13(2), si cette date est postérieure à celles visées à l'alinéa a).
- (5) Un appel est interjeté devant le commissaire par le dépôt auprès de lui d'un mémoire d'appel exposant les motifs de l'appel, ainsi que l'argumentation y afférente.
- (6) L'appelant signifie sans délai à l'autre partie copie du mémoire d'appel.
- (7) La partie à qui copie du mémoire d'appel est signifiée peut y répliquer par le dépôt auprès du commissaire, dans les quatorze jours suivant la date de la signification, d'argumentations écrites dont elle signifie copie sans délai à l'appelant.

L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16. 45.15(1)

- (4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prescrire, pour l'application du paragraphe (1), les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 33; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.
- 34. (1) Le président du Comité examine tous les griefs qui sont renvoyés devant le Comité conformément à l'article 33.
- (2) Après examen du grief, le président du Comité, s'il est d'accord avec la décision de la Gendarmerie, rédige et transmet un rapport écrit à cet effet au commissaire et au membre qui a présenté ce grief.
- (3) Après examen du grief, le président du Comité, s'il n'est pas d'accord avec la décision de la Gendarmerie ou s'il estime qu'une enquête plus approfondie est indiquée, peut :
- a) soit rédiger et transmettre au commissaire et au membre qui a présenté ce grief un rapport exposant ses conclusions et recommandations;
- d) soit ordonner la tenue d'une audience pour enquêter sur le grief.
- (4) Le président du Comité, s'il décide d'ordonner la tenue d'une audience, désigne le ou les membres du Comité qui la tiendront et transmet au commissaire et au membre qui a présenté le grief un avis écrit de sa décision.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 34; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

- (7) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, déterminer, pour l'application du paragraphe (3), les postes dont le titulaire relève du commissaire, directement ou par l'intermédiaire d'une autre personne.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 31; L.R. (1985), ch. 8 ( $2^{e}$  suppl.), art. 16; 1994, ch. 26, art. 63(F).
- 32. (1) Le commissaire constitue le dernier niveau de la procédure applicable aux griefs; sa décision est définitive et exécutoire et, sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la Loi sur la Cour fédérale, n'est pas susceptible d'appel ou de révision en justice.
- (2) Le commissaire n'est pas lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans un rapport portant sur un grief renvoyé devant le Comité conformément à l'article 33; s'il choisit de s'en écarter, il doit toutefois motiver son choix dans sa décision.
- (3) Par dérogation au paragraphe (1), le commissaire peut annuler ou modifier sa décision à l'égard d'un grief visé à la présente partie si de nouveaux faits lui sont soumis ou s'il constate avoir fondé sa décision sur une erreur de fait ou de droit.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 32; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16; 1990, ch. 8, art. 65.

#### Renvoi devant le Comité

- 33. (1) Avant d'étudier un grief d'une catégorie visée par règlement pris en vertu du paragraphe (4), le commissaire le renvoie devant le Comité.
- (2) Par dérogation au paragraphe (1), le membre qui présente un grief au commissaire peut lui demander de ne pas le renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.
- (3) En cas de renvoi d'un grief devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité une copie :
- a) des argumentations écrites faites à chaque niveau de la procédure applicable aux griefs par le membre qui présente le grief;
- b) des décisions rendues à chaque niveau de cette procédure;
- c) de la documentation pertinente placée sous la responsabilité de la Gendarmerie.

#### PARTIE III Griefs

#### Présentation des griefs

- 31. (I) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), un membre à qui une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie causent un préjudice peut présenter son grief par écrit à chacun des niveaux que prévoit la procédure applicable aux griefs prévue à la présente partie dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice.
- (2) Un grief visé à la présente partie doit être présenté:
- a) au premier niveau de la procédure applicable aux griefs, dans les trente jours suivant celui où le membre qui a subi un préjudice a connu ou aurait normalement dû connaître la décision, l'acte ou l'omission donnant lieu au grief;
- b) à tous les autres niveaux de la procédure applicable aux griefs, dans les quatorze jours suivant la signification au membre de la décision relative au grief rendue par le niveau inférieur immédiat.
- (3) Ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de la présente partie une nomination faite par le commissaire à un poste visé au paragraphe (7).
- (4) Sous réserve des restrictions prescrites conformément à l'alinéa 36b), le membre qui présente un grief peut consulter la documentation pertinente placée sous la responsabilité de la Gendarmerie et dont il a besoin pour bien présenter son grief.
- (5) Le fait qu'un membre présente un grief en vertu de la présente partie ne doit entraîner aucune peine disciplinaire ni aucune autre sanction relativement à son emploi ou à la durée de son emploi dans la Gendarmerie.
- (6) Le membre qui constitue un niveau de la procédure applicable aux griefs rend une décision écrite et motivée dans les meilleurs délais possible après la présentation et l'étude du grief, et en signifie copie au membre intéressé, ainsi qu'au président du Comité en cas de renvoi devant le Comité en vertu de l'article 33.

#### гиоцэиод

- 28. (1) Le Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi.
- (2) Le président du Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 28; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

#### Règles

- 29. Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, le Comité peut établir des règles concernant :
- a) ses séances;

30.

- b) de façon générale, l'expédition de ses affaires et des questions dont il est saisi, y compris la pratique et la procédure qui lui sont applicables;
- c) la répartition de ses travaux entre ses membres et la désignation de ces derniers pour examiner les griefs ou les affaires dont il est saisi;
- de façon générale, l'exercice des fonctions que la présente loi lui attribue.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 29; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

#### Rapport annuel

- Le président du Comité présente au ministre, dans les trois premiers mois de chaque exercice, le rapport d'activité du Comité pour l'exercice précédent, et y joint ses recommandations, le cas échéant. Le ministre le fait déposer devant chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de séance de celle-ci suivant sa réception.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 30; L.R. (1985), ch. 8 ( $2^{\circ}$  suppl.), art. 16.

- (8) Les membres du Comité ont droit aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement, hors de leur lieu ordinaire de résidence, de leurs fonctions au sein du Comité.
- (9) Les membres à plein temps du Comité sont réputés faire partie de la fonction publique pour l'application de la Loi sur la pénsion de la fonction publique et de l'administration publique fédérale pour l'application de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et des règlements pris en vertu de l'article 9 de la Loi sur l'aévonautique.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 25; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

- 26. (1) Le président du Comité en assure la direction et contrôle la gestion de son personnel.
- (2) En cas d'absence ou d'empêchement du président du Comité ou de vacance de son poste, le ministre peut autoriser le vice-président à le remplacer.
- (3) Le président du Comité peut déléguer au vice-président les pouvoirs et fonctions que lui attribue la présente loi, à l'exception du pouvoir de délégation que lui accorde le présent paragraphe et des fonctions visées à l'article 30.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 26; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

- 27. (1) Le siège du Comité est fixé, au Canada, au lieu désigné par décret du gouverneur en conseil.
- (2) Le personnel nécessaire à l'exécution des travaux du Comité est nommé conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.
- (3) Le Comité peut, avec l'approbation du Conseil du Trésor:
- a) engager, à titre temporaire, des experts compétents dans des domaines relevant du champ d'activité du Comité pour assister celui-ci dans l'exercice de ses pouvoirs et fonctions;
- b) fixer et payer leur rémunération et leurs frais.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 27; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.



## E 9x9nnA

## DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

(extraites de la loi sur la GRC)

#### PARTIE II

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Constitution et organisation du Comité

- 25. (1) Est constitué le Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, composé d'au plus cinq membres, dont le président et un vice-président, nommés par décret du gouverneur en conseil.
- (2) Temps plein ou temps partiel (2) Le président est membre à plein temps du Comité. Les autres membres peuvent être nommés à temps plein ou à temps partiel.
- (3) Les membres du Comité sont nommés, à titre inamovible, pour un mandat de cinq ans au maximum, sous réserve de révocation par décret du gouverneur en conseil pour motif valable.
- ( $_{\downarrow}$ ) Les membres du Comité peuvent recevoir un nouveau mandat.
- (5) Un membre de la Gendarmerie ne peut faire partie du Comité.
- (6) Les membres à plein temps du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, le traitement approuvé par décret du gouverneur en conseil.
- (γ) Les membres à temps partiel du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, les honoraires approuvés par décret du gouverneur en conseil.



## Annexe 2

#### Le Comité et son personnel

Philippe Rabot Président

Niranja Sabourin

Directeur exécutif et Avocat principal

Odette Lalumière Conseillère juridique

Madeleine Riou

Sonseillère juridique

Lorraine Grandmaitre

Chef de bureau

Joanne Binette

Adjointe administrative

Coordonnées Les bureaux du Comité sont situés à Ottawa, bien que le Comité puisse tenir des audiences à l'extérieur au besoin. Les coordonnées du Comité sont les suivantes :

C.P. 1159, succ. B Ottawa (Ontario)

Téléphone: (613) 998-2134

Telécopieur: (613) 990-8969

Courriel: org@erc-cee.gc.ca

Les publications du Comité sont disponibles sur son site Internet:

6.9 3.0 003 - 5a.0 Market

ммм.етс-сее.gc.са

#### Intervention de la Cour fédérale du Canada

Le commissaire de la GRC est un agent créé par une loi fédérale. Ses décisions peuvent donc être révisées en vertu des dispositions de la Loi sur la Cour fédérale. Un membre qui n'est pas satisfait de la décision finale du commissaire (niveau II) peut donc demander à la Cour fédérale (Section de première instance) de casser la décision.

Comité externe d'examen (Niveau II)

Si le membre n'est pas satisfait de la décision
de l'arbitre, il peut porter le grief au niveau II.
Pour les sujets définis à l'article 36 du
Règlement, le commissaire constitue le niveau II.
l'affaire au Comité externe d'examen. Le
commissaire est libre d'accepter ou de rejeter
les conclusions et les recommandations que
lui soumet le Comité externe d'examen. Si le
uni soumet le Comité externe d'examen. Si le
ver commissaire rejette les conclusions et les
recommandations du Comité, il doit justifier

: əup əbiəəb L'arbitre ne convoquera pas de CCC s'il des Consignes de 1990 du Commissaire (griefs). (CCC), conformément au paragraphe 12(2) réunir un Comité consultatif sur les griefs

l'annexe 3); (alinéa 31(2)a) de la Loi sur la GRC, voir suivant l'incident à l'origine du grief le grief n'a pas été déposé dans les 30 jours (paragraphe 31(1) de la Loi sur la GRC) et que a. le membre n'a pas subi de préjudice

31(7) de la Loi sur la GRC, voir l'annexe 3); règlement des griefs (paragraphes 31(3) et explicitement exclue du processus de b. l'objet du grief est une nomination

possibilités d'emploi; c. l'objet du grief est lié à un bulletin sur les

d. le grief doit être accepté;

convoquer un CCG devrait être acceptée. e. la demande du membre de ne pas

recommandations du CCG. n'est pas tenu d'agréer les conclusions et les l'arbitre. L'arbitre rend alors sa décision; il conclusions et ses recommandations à le grief du membre et présente ensuite ses (RDRF). Le CCG se réunit alors pour examiner divisionnaire des relations fonctionnelles nommant deux officiers et un représentant Autrement, Larbitre convoque un CCC en

> Comité externe d'examen (Niveau II) Commissaire et intervention du

> Avant de rendre sa décision, le commissaire commissaire de la GRC (niveau II). l'un ou l'autre peut faire appel auprès du satisfait de la décision du Comité d'arbitrage, Si le membre ou l'officier compétent n'est pas

> par la Cour fédérale (voir l'annexe 3). paragraphe 32(2) de la Loi sur la GRC rendue décision, conformément à l'interprétation du Comité, il doit justifier explicitement sa les conclusions et les recommandations du externe d'examen. Si le commissaire rejette recommandations que lui soumet le Comité d'accepter ou de rejeter les conclusions et les recommandations. Le commissaire est libre d'examen, qui étudie le dossier et présente des doit renvoyer l'affaire au Comité externe

#### Processus de règlement des griefs

ou aux consignes du commissaire. les griefs a été créé conformément à ces règles l'examen des griefs. Le Comité consultatit sur les règles relatives à la présentation et à commissaire de la GRC le pouvoir de définir L'article 36 de la Loi sur la GRC contère au et décision de l'arbitre (Niveau I) Comité consultatif sur les griefs

Il doit décider si le grief est fondé et s'il doit spécifiques. Un arbitre est alors saisi du griet. établie. Cette procédure comprend des délais circonstances, en suivant une procédure lésé, il peut loger un grief dans certaines Lorsqu'un membre de la GRC croit avoir été

## LES ÉTAPES DU PROCESSUS DE RÈCLEMENT DES GRIEFS ET DU PROCESSUS DISCIPLINAIRE

#### Processus disciplinaire

les circonstances. pas des mesures correctives suffisantes dans surveillance plus étroite, etc.) ne constituent simples (formation, conseils, mutation, déontologie et que les mesures disciplinaires ob oboO us xuoiros tromenpasm nu sont de rigueur lorsqu'un membre commet provinces. Les mesures disciplinaires graves droit reconnue par le barreau d'une des L'un d'eux doit être diplômé d'une école de d'arbitrage est composé de trois officiers. disciplinaires graves s'imposent. Le Comité Code de déontologie et que des mesures membre est susceptible d'avoir enfreint le nn'up tioro li'uperol egertidre b estimo D nu compétent » a la responsabilité de convoquer Aux termes de la Loi sur la GRC, I' « officier Comité d'arbitrage (Niveau I)

Quand une affaire lui est soumise, le Comité d'arbitrage tient une audience afin de déterminer si les événements se sont vraiment produits et si les allégations sont fondées. Dans l'affirmative, le Comité d'arbitrage décide des sanctions à prendre.

nomination irrégulière. ou mentale, d'abandon de poste ou de pour les motifs d'incapacité physique relatifs au renvoi par mesure administrative de la Gendarmerie sur la réinstallation; e) les griefs et à l'application, par la GRC, de la Directive postes isolés; d) les griefs relatifs à l'interprétation l'application, par la GRC, de la Directive sur les c) les griefs relatifs à l'interprétation et à la solde et des allocations des membres; paragraphe 22(3) de la Loi sur la GRC, de relatifs à la cessation, en application du ont été étendues aux membres; b) les griefs gouvernementales visant les ministères qui l'application, par la GRC, des politiques a) les griefs relatifs à l'interprétation et à doivent être renvoyés devant le Comité:

Le président peut prendre des décisions dans des cas qui sont renvoyés devant le Comité d'après les renseignements aux dossiers ou à la suite d'une audience. Dans l'exécution de son travail d'examen, le Comité tente d'assurer un équilibre entre des intérêts tout aussi complexes que variés, tout en veillant à du travail et les recours prévus par la Loi sur la du travail et les recours prévus par la Loi sur la CRC soient respectés. Dans chaque cas, il doit tenir compte de l'intérêt public et s'assurer que les membres de la GRC sont traités de façon juste et équitable.



## Annexe

#### MANDAT ET HISTORIQUE DU COMITÉ

e Comité a vu le jour au début de 1987. Il est un des deux organismes qui ont été créés pour assurer une surveillance civile de la GRC, l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC. Le premier président du Comité fut l'honorable juge René Marin, qui avait présidé de 1974 à 1976 la règlement des griets au sein de la Gendarmerie royale du Canada. En 1992, la vice-présidente du Comité, M<sup>me</sup> Jennifer Lynch, a assumé la présidence du Comité de façon intérimaire, fonction qu'elle a continué à exercer jusqu'en 1998. M. Philippe Rabot est alors devenu président intérimaire et, le 16 juillet 2001, il a été nommé président du Comité.

Aux termes de la Coi sur la CRC, le commissaire de la GRC renvoie devant le Comité tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires graves et tous les appels relatifs à des mesures de renvoi ou de rétrogradation, à moins que le membre de la GRC en cause ne s'oppose à un tel renvoi. De plus, en vertu de l'article 33 de la Loi sur la CRC, le commissaire de la GRC renvoie les griefs devant le Comité en conformité avec le règlement adopté par le gouverneur en conseil. L'article 36 du Règlement de la conseil.

Le Comité externe d'examen de la GRC est un organisme administratif indépendant et neutre, établi par la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, qui a recommandations au commissaire de la GRC concernant des griefs au deuxième niveau et des appels interjetés contre des mesures disciplinaires imposées par des comités d'arbitrage. Dans le cas où le commissaire n'accepte par le cas où le commissaire n'accepte pas les recommandations du Comité, il pas les recommandations du Comité, il doit expliquer ses raisons.

tâches, d'assignation du travail aux différents employés, de création de nouveaux postes et d'adoption de nouvelles méthodes de travail.

Les tribunaux ont statué qu'il y avait aussi d'autres facteurs à prendre en compte au moment de décider si oui ou non les mesures qui permettraient d'accommoder un employé constituent une contrainte excessive pour l'employeur. Ceux-ci comprennent l'interchangeabilité du personnel et les limites imposées par les installations de l'employeur. Les tribunaux ont dit qu'il pourrait y avoir pien d'autres facteurs qu'un employeur pourrait évoquer mais que, dans tous les cas, il incombe à celui-ci de faire une démonstration incombe à celui-ci de faire une démonstration convaincants quant au degré de contrainte convaincants quant au degré de contrainte convaincants quant au degré de contrainte du'imposerait les mesures en question.

Il semble clair, à la lumière de tous ces facteurs et comme l'a souligné le Comité dans les dossiers G-266 et G-267, que la Gendarmerie devra [traduction] « être disposée à faire les compromis nécessaires dans ses efforts pour accommoder les membres souffrants d'une déficience, ce qui pourrait entraîner des situations qui seraient plus ou moins agréables du point de vue de l'organisme. »

supplémentaire pour la santé et la sécurité des risque, surtout si cela ne pose aucun risque un employé qui accepte d'assumer un certain Ainsi, il serait possible de garder à son poste réserve de la norme de préjudice injustifié. » risques auxquels elles sont exposées, sous handicapées puissent assumer avec dignité les que possible, il importe que les personnes handicap et l'obligation d'accommodement: ce qui suit dans ses Politique et directives concernant le ontarienne des droits de la personne stipule Dans le même ordre d'idées, la Commission risque devrait être laissée à sa discrétion. » décision quant à l'acceptation d'un plus grand un plus grand danger pour les autres, toute non-conformité de Bhinder ne constitue pas Cour suprême souligne que « puisque la nationaux du Canada [1985] 2 R.C.S 561, la dans l'affaire Bhinder c. Compagnie des chemins de fer pour sa propre sécurité. Dans sa décision volonté de l'employé d'assumer les risques

La taille de l'organisme est aussi un facteur très important. De toute évidence, un employeur très modeste ne dispose ni des ressources ni de la flexibilité pour prendre des mesures importantes pour accommoder par contre, bénéficie habituellement d'une souplesse accrue en matière de descriptions de souplesse accrue en matière de descriptions de

Les coûts monétaires encourus pour satisfaire les besoins d'employés peuvent constituer une contrainte excessive, mais uniquement dans les cas où ces coûts menacent effectivement la capacité de fonctionnement de l'employeur, la viabilité financière de l'organisme ou des changements fondamentaux dans la nature de ses opérations. Il incombe encore une fois à l'employeur de prouver qu'une analyse l'employeur de prouver qu'une analyse mantitative des coûts reliés à l'accommodement a été effectuée.

facteur à prendre en considération. à la perte d'ancienneté, cela constituerait un ce qui a trait aux descriptions de tâches ou acquis des autres employés, par exemple en des perturbations importantes dans les droits contre, si des mesures particulières entraînent facteur pertinent à prendre en compte. Par d'autres personnes ne constitueraient pas un souffrant d'une déficience de travailler avec employés quant à la capacité d'une personne exemple, les attitudes stéréotypées des nº 23 c. Renaud [1992] 2 R.C.S. 970). Par Arrondissement scolaire du centre de l'Okanagan facteur à appliquer avec précaution suprême a toutefois statué qu'il s'agit d'un devenir une contrainte excessive. La Cour facteur important et peut dans certains cas L'effet sur le moral des employés est un

Les questions de sécurité sont des facteurs très importants à prendre en compte au moment de l'évaluation. Des mesures qui mettraient en danger la sécurité des employés constitue si seule la sécurité de l'employé concerné est seule la sécurité de l'employé concerné est en cause, l'employeur peut devoir vérifier la

#### Ce que la troisième partie du test signifie en pratique Les emploveurs sont maintenant confrontés

Les employeurs sont maintenant confrontés à des charges onéreuses plus importantes dans leurs efforts pour accommoder les employés souffrant d'une déficience. Selon certains auteurs, cela suppose que les employeurs doivent examiner tous les postes disponibles dans leur organisme et essayer de les ajuster, de les adapter ou de les modifier pour satisfaire les besoins des employés concernés. Si cela n'est pas possible, l'employeur peut devoir créer un nouveau poste.

Pour la GRC, les conséquences semblent importantes car la politique de la Gendarmerie ne reflète pas les critères de la décision Meiorin. Dans les affaires G-266 et G-267, le Comité souligne que la lacune essentielle du processus de renvoi pour raisons médicales de exclusivement portée sur la définition des contraintes professionnelles émergeant de la déficience du membre. On ne s'intéresse déficience du membre. On ne s'intéresse peut toujours effectuer et, à la lumière de ces peut toujours effectuer et, à la lumière de ces renseignements, à savoir si le membre pourrait continuer de jouer un rôle productif et signicontinuer de jouer un rôle productif et signi-

Certains facteurs peuvent être pris en considération au moment de décider si un employeur est confronté ou non à une contrainte excessive. Dans d'autres décisions qu'elle a rendues, la Cour suprême souligne moral de l'employé, les questions de sécurité et la taille de l'organisme sont tous des facteurs pertinents dont il faut tenir compte au moment de faire cette évaluation.

essentiel pour l'analyse de la situation. détenue par l'employeur sera à cet égard en prendre d'autres. L'accès à l'information pourra difficilement prétendre qu'il ne peut accommoder d'autres employés par le passé l'employeur qui a déjà pris des mesures pour non d'accommoder les individus. En effet, être cruciale pour savoir s'il est possible ou trouvent dans une situation semblable peut traitement réservé aux autres employés qui se Dans ce dernier cas, l'information sur le pour que l'employeur atteigne ses objectifs? employés respectent la norme professionnelle certains cas? Est-il essentiel que tous les elle des accommodements individuels dans conformer? La norme elle-même permetla charge imposée à ceux qui doivent s'y est-elle bien conçue de manière à minimiser s'assurer que le travail soit fait? La norme envisagé des normes de rechange pour donc à ce stade-ci : L'employeur a-t-il Certaines questions importantes s'imposent

La responsabilité d'apporter des éléments de preuve incombe encore une fois à l'employeur. Ces éléments de preuve devront être sérieux et persuasifs, habituellement de nature statistique, médicale ou présentés par des experts. Le tribunal a statué que les éléments de preuve fondés sur le « bon sens », les de preuve fondés sur le « bon sens », les suppositions et les impressions ne suffisent pas.

Entin, l'employeur doit démontrer les initiatives qu'il a prises pour tenter d'accommoder l'employé ou pourquoi il est tout simplement impossible de lui trouver un emploi au sein de l'organisme.

Dans la deuxième partie du test, l'employeur doit faire la preuve qu'il a adopté la norme spécifique en toute bonne foi et en croyant honnêtement qu'elle était nécessaire à l'atteinte de cet objectif légitime relié au travail. On peut à cette étape poser des questions sur l'élaboration de la politique ou de la norme : Dans quelles circonstances la politique ou la norme a-t-elle été adoptée ? Quand a-t-elle été créée, par qui et pourquoi ? Quelles étaient les considérations sous-jacentes à l'élaboration de la norme ?

Dans la troisième et dernière partie du test, l'employeur doit démontrer qu'il est impossible, sans s'imposer une contrainte excessive, d'accommoder la personne que la norme exclut en raison de son état. C'est la partie la plus difficile du test car elle impose un fardeau important à l'employeur qui doit démontrer la contrainte qui résulterait d'offrir un travail à l'employé au sein de l'organisme.

À cet égard, la Cour suprême explique que la norme professionnelle doit correspondre à des facteurs reliés aux capacités exclusives et à la valeur et la dignité propre à chaque individu, jusqu'au point de créer une contrainte excessive. En d'autres termes, l'employeur doit s'attarder à la façon dont l'employé peut continuer de jouer un rôle productif et significatif pour l'organisme, et non aux significatif pour l'organisme, et non aux raisons pour lesquelles un employé est raisons pour lesquelles un employé est incapable de respecter la norme idéale.

Dans son analyse, la Cour a élaboré un critère à trois volets qui est devenu la norme en pareils cas. Dans le premier volet, l'employeur doit démontrer qu'il adopte la norme en question pour une raison directement reliée au rendement au travail. L'employeur doit démontrer les trois éléments suivants dans son démontrer les trois éléments suivants dans son évaluation du lien rationnel:

1. Une preuve sur l'objectif de la politique ou de la norme contestée. La Cour suprême a statué que le but des politiques ou des normes doit vraisemblablement s'inscrire générales suivantes : sécurité et efficacité. Dans le cas de la GRC, l'objectif d'une norme médicale pour les membres s'inscrit manifestement dans chacune des deux catégories.

2. Une preuve quant à l'objectivité des exigences de l'emploi. Dans le cas de la CRC, il a été démontré par le passé que les exigences relatives à l'emploi d'un membre sont objectives.

3. Une preuve démontrant un lien rationnel entre l'objectif général mentionné en (1) et les exigences objectives de l'emploi mentionnées en (2). La politique ou la norme ne respectera pas ce troisième critère s'il n'existe aucun lien entre l'objectif général de la politique ou de la norme et les tâches spécifiques à accomplir. Elles doivent être justifiées. Ce critère nécessite que l'on tienne compte de la nécessite que l'on tienne compte de la rapporte à la « tâche adéquatement rapporte à la « tâche adéquatement requise» pour accomplir le travail.

Ceci dit, lorsqu'un membre peut démontrer que la condition dont il souffre constitue une déficience physique ou mentale, la Gendarmerie a l'obligation de démontrer qu'elle ne peut raisonnablement accommoder le membre. Cette obligation découle des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne et une décision récente de la Cour suprême du Canada, soit l'affaire Meiorin.

#### La décision Meiorin

La Cour suprême du Canada a récemment statué en matière de discrimination en emploi dans la décision Meiorin (Commission des relations de travail dans la fonction publique c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux de la Colombie-Britannique, [1999] 3 R.C.S. 3). Cette décision établit les critères que doivent respecter les employeurs dans leur définition des EPJ.

du Canada. cette décision jusque devant la Cour suprême respectait pas une EPJ. Son syndicat a contesté à madame Meiorin en disant qu'elle ne un volet de ce test, on a annoncé son renvoi de leurs collègues. Après qu'elle eût échoué physique pour leur propre sécurité et celle forestiers devraient être en bonne forme gouvernement soulignant que les pompiers d'une recommandation de chercheurs du des pompiers. Ce test avait été conçu à la suite visant à vérifier la capacité cardiorespiratoire trois années à cet emploi, elle a échoué un test de rendement étaient satisfaisantes. Après correctement de ses tâches et ses évaluations Colombie-Britannique. Elle s'acquittait forestière à l'emploi du gouvernement de la Madame Meiorin était une pompière

cette autorisation. cas de doute, de faire des efforts pour obtenir dépenses encourues. Il est donc préférable, en avoir droit plus tard au remboursement de faut demander une telle autorisation pour plupart des cas, le principe directeur est qu'il préalable peut être déterminante. Dans la réclamation de frais, l'autorisation au On peut constater qu'en matière de

Le renvoi pour raisons médicales

(normalement le commandant). tions au membre et à l'officier compétent signale ses constatations et ses recommandal'étendue de la déficience du membre et son propre médecin. Le conseil détermine trois médecins et le membre peut y nommer conseil médical est constituée d'au moins l'étendue de la déficience du membre. Le un conseil médical afin de déterminer d'une déficience, il faut normalement former Cendarmerie sont amoindries en raison capacités à servir d'un membre de la Lorsqu'un agent désigné est d'avis que les

disponibles pour lesquels il est compétent. d'emploi, ou s'il refuse des emplois d'autres emplois disponibles dans sa catégorie satisfaire aux exigences de son emploi ou ne peut se faire que si le membre ne peut la gestion des ressources humaines. Le renvoi cette mesure doit être un dernier recours dans matière de renvoi pour raisons médicales, selon les directives internes de la GRC en Il est toutefois important de souligner que,

> Le commissaire était d'accord avec le Comité. donnée et on a recommandé le rejet du grief. cas du requérant, l'approbation n'a jamais été

> question. L'arbitre a rejeté le grief. raison opérationnelle pour la mutation en membre. Selon le CCC, il n'existait aucune raison opérationnelle justifie la mutation du l'IOTDR ne doit être versée que lorsqu'une yu'un CCG a recommandé de rejeter, car laquelle lui a été refusée. Il a logé un grief, temporaire de deux résidences (IOTDR), demandé une Indemnité pour l'occupation n'avait pas vendu sa maison, le requérant a 550 kilomètres de son domicile. Parce qu'il avait accepté une mutation à un poste situé à Cette année, dans l'affaire G-263, le membre

commissaire était d'accord et a rejeté le grief. d'une IOTDR pour une période de un mois. Le suffisamment été dédommagé par le paiement deux résidences et que le membre avait responsable du fait qu'il avait dû entretenir selon le Comité, le membre était lui-même manière à parer à une perte financière. Or, le membre aurait pu gérer la situation de conclu que la question était plutôt de savoir si transfert avait ainsi été autorisé. Le Comité a qu'il était muté à un nouveau poste et le plus, le membre avait été formellement avisé opérationnelle pour justifier la mutation. De aucunement l'exigence d'une raison des dispositions sur l'IOTDR, ne comporte Directive sur la réinstallation, laquelle comporte Le Comité, pour sa part, a conclu que la

politiques internes de la GRC. laquelle était essentiellement reprise dans les sur la réinstallation du Conseil du Trésor, à la réinstallation étaient régies par la Directive GRC. Avant cette date, les indemnités relatives de reinstallation intégré (PRI), lequel s'applique à la organismes à titre d'essai. Il s'agit du Programme son travail, directive applicable à certains d'une personne transférée dans le cadre de toute question relative à la réinstallation adopté une nouvelle directive visant à gérer Le Ier avril 1999, le Conseil du Trésor a Les frais de réinstallation

dans certains griefs portés devant le Comité. l'autorisation préalable a toutefois été soulevée occasionnées par sa mutation. La question de peut réclamer le remboursement des dépenses de travail et qu'il est autorisé à déménager, il membre fait l'objet d'un changement de lieu 40 kilomètres. En conséquence, dès qu'un lieu de travail sur une distance supérieure à une autre par suite du changement de leur leurs effets mobiliers d'une résidence à personnes qui sont autorisées à déménager La nouvelle directive s'applique à toutes les

approbation subséquente soit donnée. Dans le être autorisées par la GRC à moins qu'une réinstallation soit approuvée ne devraient pas Directive, les dépenses effectuées avant que la ment, le Comité a indiqué que, selon la responsabilité de les rembourser. Spécifiquel'autorisation soit accordée, la GRC n'a aucune 1995 que si les dépenses surviennent avant que Dans l'affaire G-151, le Comité a conclu en

> réunion obligatoire pour les RDRF. d'effectuer le voyage pour participer à une seulement le droit mais aussi l'obligation cas d'exception puisque le membre avait non d'avis que ceci constituait probablement un son employeur. Toutetois, le Comité s'est dit normalement voyager sans la permission de indiqué qu'un employé ne pouvait Dans sa révision du dossier, le Comité a

fonction de RDRF. Il a donc rejeté le grief. être accomplies par un membre, y compris la ment accomplies ou pouvant normalement fonctions visait aussi les fonctions normalecommissaire a indiqué que la suspension des participer aux rencontres des RDRF. Le de la GRC faisait en sorte qu'il ne pouvait avait été suspendu de ses fonctions de membre Pour le commissaire, le fait que le membre

préalable aurait dû être demandée. membre était d'avis qu'une autorisation ci-dessus). Le supérieur hiérarchique du effectuait un voyage d'affaires (voir la partie l nent des frais pour un repas alors qu'il G-265, le membre a réclamé le rembourse-Dans une autre affaire entendue cette année,

membre éprouvait des problèmes de santé. remboursement, mais seulement parce que le règle générale. Le commissaire a consenti au Il s'agit donc d'une situation d'exception à la montant total du repas devait être remboursé. exceptionnelle et qu'en conséquence, le membre se trouvait dans une situation Dans cette affaire, le Comité estimait que le

Les deux domaines dans lesquels les réclamations d'indemnités font le plus souvent l'objet de grief sont : les dépenses reliées aux voyages d'affaires et les frais de réinstallation lorsqu'un membre fait l'objet d'un transfert.

préalable doivent déterminer s'ils l'autorisent théoriquement autorisé le voyage d'affaires au Dans ces circonstances, les agents qui auraient route ou qu'il s'agit d'un voyage d'urgence. ab szuos na áfitibom artê tiob aristaniti nu'up autorisation préalable, par exemple parce lorsqu'il est impossible d'obtenir une  $: \partial.I.I$  el article  $\hat{a}$  l'article I.I.O es exceptions se retrouve  $\hat{a}$ sous réserve de certaines exceptions. Une d'affaires doivent être autorisés au préalable, générale, elle prévoit que tous les voyages ajuster les taux de remboursement. De façon modifiée plusieurs fois depuis, surtout pour La Directive sur les voyages a été adoptée en 1969 et compétence sur la question des indemnités. Ici aussi, c'est le Conseil du Trésor qui a Les dépenses reliées aux voyages d'attaires

Dans le dossier G-217, le membre était représentant divisionnaire des relations fonctionnelles (RDRF) et avait présenté une demande de remboursement de frais de voyage, suite à un déplacement en dehors de sa division pour assister à une réunion avec ses collègues des autres divisions. Le remboursement avait été refusé au motif qu'il n'avait pas ment avait été refusé au motif qu'il n'avait pas déplacer car, au moment du voyage, il était déplacer car, au moment du voyage, il était visé par un avis de suspension. Selon les visé par un avis de suspension. Selon les quitter sa région d'affectation.

après coup.

Pour sa part, le commissaire de la GRC a soutenu que le fait que le membre se soit porté volontaire pour participer à un programme de contrôle routier faisait en sorte que le membre n'était pas « tenu » d'effectuer le temps supplémentaire et qu'en conséquence la Directive sur les voyages d'affaires ne trouvait pas application.

L'exigence d'autorisation préalable se retrouve dans plusieurs politiques de la GRC. En effet, dans la majorité des cas, les politiques énoncent expressément la nécessité pour le membre de demander la permission avant d'engager quelques dépenses que ce soit.

De 1999 à 2002, le Comité a fait des recommandations dans environ 40 dossiers de réclamation pour indemnités. Les demandes d'indemnités portaient sur des réclamations pour frais de repas, remboursement de frais de voyage, frais lié à l'utilisation d'un véhicule personnel, frais associés à la réinstallation à la suite d'un transfert, frais juridiques pour la vente d'une maison, frais de location, frais d'entreposage, prime au bilinguisme, frais d'assistance judiciaire et le paiement d'heures en disponibilité.

Plusieurs de ces griefs ont soulevé la question de l'autorisation préalable. Aussi, afin de statuer sur le droit du membre au remboursement des indemnités, le Comité a dû déterminer à maintes reprises si le membre avait effectivement reçu l'autorisation nécessaire de ses supérieurs avant d'engager une dépense et, de supérieurs avant d'engager une dépense et, de ce fait, engager la responsabilité de la GRC.

d'effectuer ce travail supplémentaire. Cependant, la politique précise que l'autorisation préalable doit être obtenue dans la mesure du possible seulement, ce qui laisse place aux cas d'exception pour les situations urgentes ou lorsqu'il est impossible d'obtenir l'autorisation avant d'accomplir les tâches.

Lorsque le temps supplémentaire a été autorisé par l'employeur, une question peut tout de même se poser en ce qui concerne les autorisations au préalable. En effet, le membre qui doit utiliser son véhicule pour se rendre à un lieu de travail pour faire le temps supplémentaire doit-il demander l'autorisation pour se faire rembourser ses dépenses de déplacement?

tels services. dossier ne mentionnait l'accessibilité à de transport offert par l'Etat ». Or, rien au public normal et raisonnable ou un moyen de transport autre qu'un service de transport membre « est tenu d'utiliser un moyen de pertinente pour le Comité était d'établir si le avait été approuvé, la seule considération pertinent. Comme le temps supplémentaire d'autorisation au préalable n'était pas le fait que le membre n'avait pas obtenu que le grief soit accueilli car, selon ce dernier, cette affaire, le Comité avait recommandé pour faire du temps supplémentaire. Dans entre son domicile et le lieu de travail désigné qui avaient été encourues pour faire la navette rembourser à un membre de telles dépenses, Dans le dossier G-262, la GRC a refusé de

Bien que le droit aux indemnités découlent des directives du Conseil du Trésor, le Manuel d'administration de la GRC reprend plusieurs de ces directives et établit la procédure de réclamation. Généralement, l'un des critères déterminant pour engager la responsabilité de la GRC à l'égard d'une dépense sera l'autorisation préalable. En effet, lorsqu'il est expressément stipulé dans la directive que le membre doit obtenir l'autorisation de son supérieur avant d'engager une dépense, la GRC pourrait être justifiée de ne pas rembourser les dépenses faites en contravention de son d'une telle exigence, sauf s'il s'agit d'une circonstance exceptionnelle.

à son horaire. travailler après les heures de travail inscrites comme telles que si le membre est tenu de heures supplémentaires ne seront reconnues règlement et stipule notamment que les essentiellement les dispositions de ce politique administrative de la GRC reprend indemnités de temps supplémentaire, la s'applique aux membres de la GRC. Pour les convention collective, c'est ce règlement qui membres de la GRC ne sont pas régis par une d'emploi dans la fonction publique. Comme les sont complétées par le Règlement sur les conditions applicables à chaque catégorie d'employés et régies par les conventions collectives générale que les conditions d'emploi sont Le Conseil du Trésor prévoit de façon

Les mots « être tenu de travailler » ont été interprétés comme comportant une autorisation préalable de l'employeur

commissaire s'est dit du même avis. Comité a recommandé le rejet de l'appel et le

son stress. déployé des efforts importants pour gérer qui est tout aussi important, que celui-ci a influencé le comportement du membre et, ce sont nécessaires pour conclure que le stress a mais que des preuves sérieuses et convaincantes être considéré comme un facteur atténuant En conclusion, il semble que le stress peut

## autorisations au préalable Le remboursement des frais et les

le pouvoir de verser une telle indemnité. tions, que le Conseil du Trésor lui ait accordé donc s'assurer, pour le paiement des réclamaaux membres de la Gendarmerie. La GRC doit d'établir la solde et les indemnités à verser sur la CRC, il appartient au Conseil du Trésor de payer. En vertu de l'article 22 de la Loi comme raison principale motivant un refus invoque l'absence d'autorisation au préalable matière de réclamations de frais, la direction Dans plusieurs griefs renvoyés au Comité en

région isolée. occasionnées par l'occupation d'un poste en d'une mutation et les dépenses spéciales voyage d'affaires, leur réinstallation à la suite leur déplacement en service commandé ou en notamment pour leur temps supplémentaire, nelles dans des circonstances particulières, également recevoir des indemnités addition-Outre la solde régulière, les membres peuvent

> que trois des allégations étaient fondées. les arguments du membre et s'est dit d'avis médicaments. Le comité d'arbitrage a rejeté automate en raison de l'effet indésirable de résidence. Il a témoigné avoir agi comme un rappeler les événements qui ont eu lieu à la en liberté. Le membre soutenait ne pas se et aurait enfreint les conditions de sa mise physiquement, aurait résisté à son arrestation pénétré à l'intérieur et l'aurait agressée de la résidence de son amie de coeur, aurait cours duquel il aurait forcé la porte avant déshonorante en rapport avec un incident au l'objet de quatre allégations de conduite Enfin, dans le dossier D-70, le membre faisait

> condition et sa mauvaise conduite. mais qu'il n'y avait pas le lien direct entre sa établissait que le membre souffrait de SSPT, avait bien évalué la preuve d'expert, laquelle Comité était d'avis que le comité d'arbitrage Cendarmerie de prouver son intention. Le que ses actes étaient involontaires, et non à la signalé qu'il incombait au membre de prouver Al'examen du dossier, le Comité a d'abord

en raison de l'effet des médicaments. Le membre était incapable de contrôler ses actes permis d'établir que la nuit des incidents, le médicaments qu'il prenait, sa preuve n'a pas souffrait d'une réaction indésirable aux en était venu à la conclusion que le membre Le Comité a souligné que même si cet expert au témoignage du deuxième témoin-expert. avait tiré des conclusions raisonnables quant Le Comité a conclu que le comité d'arbitrage

stress au moment de son examen du dossier. pas jugé opportun de tenir compte du facteur comme étant facteur atténuant. Le Comité n'a comité d'arbitrage n'a pas retenu le stress familiales et problèmes personnels ». Cependant, le qu'expert en « stress en milieu de travail, difficultés témoigné en faveur du membre en tant professionnelle. Un témoin-expert a aussi composait avec ces facteurs de stress de façon Oe témoin était d'avis que le membre composer avec plusieurs facteurs de stress. Nord, comme le membre en cause, doivent membres autochtones qui servent dans le était fondée. Un des témoins a affirmé que les comité d'arbitrage a conclu que l'allégation relation était tout à fait consensuelle. Le personne en question, mais soutient que la admis avoir eu des rapports sexuels avec la avait rendu visite à son domicile. Le membre a agressé sexuellement une personne qui lui contesté une allégation selon laquelle il aurait Puis, dans le dossier D-68, le membre a

Compte tenu de la faiblesse du témoignage d'un témoin important, le Comité a recommandé que l'appel contre la décision du comité d'arbitrage sur une des allégations soit accueilli. Le commissaire a toutefois signifié son désaccord et a refusé l'appel. Le membre a déposé une demande de contrôle judiciaire de cette décision devant la Cour fédérale du Canada, mais l'affaire n'a pas encore été entendue.

du Canada. renverser cette décision par la Cour fédérale Le membre a essayé sans succès de faire a affirmé son désaccord et a rejeté l'appel. aide psychologique continue. Le commissaire recommandations pour un transfert et une dix jours de salaire, une réprimande et des la sanction pour y inclure une perte de que l'appel soit accueilli, que l'on modifie une sanction inadéquate et a recommandé était d'avis que l'ordre de démissionner était dépression. Dans ces circonstances, le Comité été influencée directement par l'alcool et la tation. Sa mauvaise conduite semblait avoir membre avait un bon potentiel de réhabilimembre n'était pas lié à son caractère et que le selon la preuve déposée, le comportement du par le membre. Le Comité était d'avis que, manque de crédibilité de la défense présentée pas réussi à justifier sa décision quant au Selon le Comité, le comité d'arbitrage n'avait conclu que les trois allégations étaient fondées. arme de service. Le comité d'arbitrage a sécuritaire et de ranger correctement son menaces de mort et aurait négligé de rendre à son amie de coeur, aurait proféré des duquel il aurait infligé une violence physique conduite relativement à un incident au cours responsabilité à trois allégations de mauvaise Dans le dossier D-67, le membre a admis sa

membre et le fait qu'il souffrait de SSPT. un lien direct entre les comportements du SSPT ont présenté une preuve qui démontrait raison du SSPT. Trois experts réputés sur le l'alcoolisme dont souffrait le membre en positif en ce qui a trait au rétablissement de aussi très clairement un pronostic très déposée devant le comité d'arbitrage indiquait moment des incidents. La preuve d'expert post-traumatique (SSPT) dont il souffrait au partie attribuables au syndrome de stress dépendance à l'alcool étaient en grande la mauvaise conduite du membre et sa d'arbitrage appuyaient la thèse selon laquelle médicale solides déposés devant le comité Comité a indiqué que les éléments de preuve ordonné la rétrogradation du membre. Le d'arbitrage, étaient fondées. Ce dernier a à deux des allégations qui, selon le comité finalement être arrêté. Il a admis sa culpabilité

avec le Comité et a refusé l'appel. part, le commissaire s'est déclaré en désaccord une aide psychologique continue. Pour sa et des recommandations pour un transfert et perte de dix jours de salaire, une réprimande Ton modifie la sanction pour y inclure une recommandé que l'appel soit accueilli, que n'était pas une peine appropriée. Le Comité a Comité était d'avis que la rétrogradation telle conduite. Dans ces circonstances, le raisonnable quant à la non-répétition d'une preuve présentée donnait une assurance qualités du membre. Pour le Comité, la de la capacité de leadership et des autres cette preuve dans son évaluation du jugement, comité d'arbitrage aurait dû tenir compte de Dans ce cas-ci, le Comité a soutenu que le

pas des cas isolés et comprenaient de nombreux actes de violence conjugale. En tenant compte de ces éléments, le Comité a recommandé qu'on ordonne au membre de démissionner.

Dans le dossier D-73, le Comité a rejeté l'argument du membre selon lequel son écart de conduite était strictement le résultat du stress qu'il éprouvait au moment des faits.

Le Comité a souligné que même le témoinet avait en partie attribué son comportement à son attitude générale envers les femmes. Le mesure disciplinaire contre le membre mesure disciplinaire contre le membre pendant de si longs états de services était sans doute une indication que les écarts de conduite étaient en grande partie attribuables au stress et à la consommation d'alcool plutôt qu'à des troubles caractériels fondamentaux.

Le stress, sinsi que d'autres difficultés personnelles du membre, peut parfois jouer un rôle dans l'allégement des sanctions imposées dans les cas de mesures disciplinaires. Par contre, on s'attend généralement à ce que le membre prenne les mesures raisonnables pour soulager son stress, faute de quoi il sera tenu soulager son stress, faute de quoi il sera tenu pleinement responsable de ses actes.

Dans une affaire de 1999 (D-62), le membre faisait l'objet de trois allégations de mauvaise conduite en rapport avec un incident au cours duquel il aurait conduit un véhicule avec les facultés affaiblies, tenté d'échapper à un contrôle policier et heurté un autre véhicule; il aurait alors été pris en chasse à haute vitesse avant d'essayer de s'enfuir à pied pour avant d'essayer de s'enfuir à pied pour



# Tailuoitreq târátni'b znoitsaud — Il aitre9

de relations de travail. mieux comprendre la complexité des sujets qui surgissent à la GRC en matière année mais aussi par les années passées. Ces questions peuvent permettre de trois thèmes qui ont été soulevés dans différents dossiers, non seulement cette thèmes qui revêtent un intérêt particulier. La présente partie présente armi les questions traitées par le Comité cette année, on retrouve certains

.≪ u∍j us əənsbnəqəb ənu'b ou d'un état d'ébriété extrême, ou erroné d'un supérieur, de l'alcoolisme d'un problème de santé, d'un ordre émotionnels, de la douleur physique, toi, de problèmes familiaux et d'une erreur raisonnable et de bonne

allégations contre le membre n'étaient contre, le Comité a souligné que les marquantes pour le membre. Par nécessairement eu des conséquences un autre qui était délinquant avait le fait d'élever un enfant handicapé et Le Comité a aussi mentionné que devenu une personne plus violente. familial, ont contribué au fait qu'il soit témoin dans son environnement dans son enfance, et celle dont il a été violence dont le membre a été victime en matière de stress. Selon cet expert, la devait tenir compte de l'avis d'un expert souligné que le comité d'arbitrage Dans le dossier D-72, le Comité a

> disciplinaire personnelles en matière Le stress et autres difficultés

conduite de l'employé est « le résultat peut être modifiée lorsque l'écart de et Beatty soutiennent que la sanction Labour Arbitration, les auteurs Brown Dans leur document intitulé Canadian sanctions imposées à certains employés. atténuant menant à un allégement des reconnu le stress comme un facteur Certains arbitres du travail ont aussi portées devant un comité d'arbitrage. allégations de mauvaise conduite isolés, et même le stress résultant des les affectations dans des endroits différentes conditions de travail, comme au travail, aux problèmes conjugaux, à Loi sur la GRO: par exemple le stress relié formés en vertu de l'article 43 de la l'attention des comités d'arbitrage dans différents dossiers portés à évoqué le stress comme facteur atténuant Au cours des dernières années, on a

Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli car le repas était nécessaire et n'était pas extravagant. En outre, l'état de santé du membre faisait en sorte qu'il devait éviter de consommer certains aliments qui étaient disponibles à moindre prix. Le Comité a noté que la Directive comportait des exceptions aux règles pour les frais des repas remboursables et que ce cas-ci semblait un cas exceptionnel. Le commissaire a appuyé la recommandation du commissaire a appuyé la recommandation du Comité, principalement en raison de l'état de santé du membre.

Dans le second cas, le membre était affecté à la protection d'un visiteur étranger et, pour accomplir ses fonctions, était tenu de rester heures. Il a commandé son souper du service aux chambres de l'hôtel et réclamé un montant qui dépassait d'une quinzaine de dollars le maximum prévu à la Directive sur les voyages d'affaires. On lui a remboursé seulement eté rejeté. Au deuxième niveau, le membre a été rejeté. Au deuxième niveau, le membre a repas du service aux chambres de l'hôtel à cause du travail de sécurité qu'il effectuait, qui cause du travail de sécurité qu'il effectuait, qui l'empêchait de quitter la chambre d'hôtel.

mutation à plusieurs reprises. Finalement, il a décidé de se rendre à son nouveau poste pour éviter de perdre la promotion s'y rattachant. À ce moment, il a aménagé dans un logement temporaire et demandé compensation en vertu du programme IOTDR. Sa demande a été rejetée et il a logé un grief pour éventuellement se rendre au deuxième niveau.

Le Comité a recommandé que le grief soit rejeté car il croyait, comme l'arbitre du premier niveau, que le requérant lui-même était responsable du fait qu'il avait dû entretenir deux résidences. Le Comité a noté que le but de l'IOTDR n'est pas de protéger les membres de la GRC de la fluctuation du marché immobilier, mais plutôt d'intervenir quand on ne peut s'attendre à ce que le membre et sa famille se rendent à un nouveau poste en même temps. Le commissaire a poste en même temps. Le commissaire a entériné les recommandations du Comité.

Les autres cas de griefs (G-264 et G-265) portaient sur des réclamations de frais, l'un pour l'entretien de matériel thérapeutique qui avait été payé par la GRC dans le cadre du traitement médical d'un membre, l'autre pour des frais de repas.

Dans le premier cas, le Comité a noté que le grief était visé par la politique sur la santé et la sécurité établie par le Conseil du Trésor et tombait donc sous la catégorie décrite au paragraphe 36a) du Règlement de la GRC. Quant à la réclamation elle-même, le Comité était d'avis que la GRC n'avait aucune obligation de payer pour l'entretien de l'équipement en question, même si elle en avait payé les coûts d'achat. Le rejet du grief a donc été recom-mandé, ce que le commissaire a entériné.

Le Comité était d'avis, pour sa part, que le grief devrait être accueilli. En effet, selon le Comité, il n'est pas vrai que les membres qui se portent volontaires pour des affectations spécifiques renoncent à leur droit aux indemnités prévues par les politiques du Conseil du Trésor. En outre, le Comité était d'avis que l'omission du membre d'obtenir une autorisation au préalable pour l'usage de son véhicule n'était pas pertinente car il s'agissait d'un cas de travail en heures supplémentaires et que l'autorisation avait supplémentaires et que l'autorisation avait eté donnée pour ce travail.

Le commissaire n'était pas d'accord avec les recommandations du Comité. Selon lui, la question dans cette affaire était de déterminer si le membre était tenu de faire le travail en question. Le commissaire s'est dit d'avis que le membre n'y était pas tenu et que s'il n'y avait travail, la GRC n'aurait tout simplement pas affecté de ressources pour le programme affecté de ressources pour le programme saire, la politique du Conseil du Trésor saire, la politique du Conseil du Trésor ne trouve pas application en de pareilles circonstances. Il a donc rejeté le grief.

Dans une autre affaire, G-263, il s'agissait d'une réclamation en vertu du programme d'Indemnité pour l'occupation temporaire de deux résidences (10TDR). Le membre avait accepté une mutation à un poste situé à pas rendu immédiatement, espérant vendre sa résidence. Ayant de la difficulté à la vendre sa tésidence. Ayant de la difficulté à la vendre à on prix, et n'étant pas satisfait du montant offert en vertu du Plan de vente d'habitation offert en vertu du Plan de vente d'habitation garanti, il a demandé le report de sa date de

niveau I aurait remboursé certains frais mais, en définitive, il a rejeté la majeure partie de la réclamation car, selon lui, le membre aurait dû demander une autorisation au préalable dès qu'il avait commencé à se servir de son véhicule personnel pour se rendre au travail.

Le Comité était d'avis que l'endroit où le requérant avait été temporairement affecté n'était pas simplement un « lieu de destination » pour lui, mais qu'il était devenu son lieu de travail au moment où son affectation spéciale avait débuté. Aussi, le remboursement des frais n'était pas possible. Le Comité a recommandé que le grief soit rejeté, ce que le commissaire a fait. La question des autorisations au préalable est souvent soulevée lors de diverses réclamations et fait l'objet d'un traitement plus en détail et fait l'objet d'un traitement plus en détail dans la partie II de ce rapport.

grief au deuxième niveau. le grief et le membre a demandé l'examen du ment aux recommandations du CCC, a rejeté de travail en pareil cas. L'arbitre, conformédes trais de transport pour se rendre au lieu Conseil du Trésor prévoient le remboursement temps supplémentaire et que les politiques du remboursement puisqu'il faisait du travail en membre, il était en droit d'obtenir un refusée et le membre a logé un grief. Selon le véhicule personnel. La réclamation a été réclamé les frais encourus pour l'usage de son désigné pour ces tâches supplémentaires, il a province. Après s'être rendu au lieu de travail gramme spécial établi en collaboration avec la porté volontaire pour participer à un pro-Dans le dossier G-262, un membre s'était

Deux autres cas portaient sur des circonstances fort différentes et plusieurs motifs ont été présentés par les parties. Ceci dit, le Comité en est venu à des conclusions presque identiques dans les deux cas. En effet, le compte de la nouvelle jurisprudence de la compte de la nouvelle jurisprudence de la d'accommodement et que, par conséquent, d'accommodement et que, par conséquent, elle n'avait pas traité les membres en question de façon conforme à ses obligations. Le Comité a donc recommandé que les griefs soient accueillis. Ce sujet est traité en détail soient accueillis. Ce sujet est traité en détail dans la partie II du présent rapport.

#### Les autres griefs

Cinq autres griefs ont été référés au Comité. Dans un cas (G-260), il s'agissait d'un membre en affectation temporaire à qui on avait initialement fourni un véhicule pour ses déplacements entre son domicile et son lieu de travail. Après une période de cinq mois, le moyens de transport. Or, quelques mois plus tard, il a appris que d'autres membres avaient bénéficié d'une indemnité en compensation de l'utilisation de leur véhicule personnel durant le temps où ils avaient été affectés à des fonctions temporaires. Il a réclamé les frais pour l'usage de son véhicule, ce qui a été pour l'usage de son véhicule.

Un Comité consultatif sur les griefs (« CCG ») a recommandé que le grief soit rejeté parce que le requérant n'a pas demandé à son supérieur hiérarchique l'autorisation d'utiliser son véhicule personnel pour faire des déplacements remboursables. L'arbitre de des déplacements remboursables. L'arbitre de

Les griefs concernant le renvoi pour raisons médicales

raisons médicales. la représentation dans les cas de renvoi pour GRC seront avisés à l'avenir de leur droit à humaines de s'assurer que les membres de la ordonné au dirigeant principal des ressources entériné les recommandations du Comité et a ce que la GRC aurait dû faire. Le commissaire a représenté par un représentant des membres, n'avait jamais été avisé de son droit à être du grief, en précisant toutefois que le membre appel. Le Comité a donc recommandé le rejet présenté aucun argument à l'appui de son Cependant, le membre n'a encore une tois et son dossier a été référé au Comité. alors demandé le renvoi au deuxième niveau motif à l'appui de sa démarche. Le membre a grief car le membre n'avait présenté aucun logé un grief. L'arbitre de niveau I a rejeté le ordonné le congédiement du membre, qui a d'exercer les tâches de gendarme. On a neuropsychologique » qui l'empêcherait ayant des répercussions sur le fonctionnement membre souffrait d'une « condition physique Un conseil médical a ensuite établi que le avis d'intention de renvoi contre le membre. restrictions majeures, ce qui a donné lieu à un profil médical du membre démontrait des 31 mars 2002. Dans la première affaire, le et d'un quatrième dossier en instance au 11 s'agit des affaires G-261, G-266, G-267 des mesures de renvoi pour raisons médicales. Quatre griefs ont été référés au Comité suite à

Comité a décidé d'ordonner la tenue d'une la version du principal intéressé. Aussi, le le Comité, il était pourtant essentiel d'entendre pas fait témoigner l'officier compétent. Selon au premier niveau, le comité d'arbitrage n'a agissements du membre. Pendant la procédure par un autre officier ayant connaissance des période, durant laquelle il avait été remplacé absent de son poste pendant une certaine était le fait que l'officier compétent avait été facteurs rendant cette détermination difficile des accusations le 2 août 2000? Parmi les membre. Etait-ce plus d'un an avant le dépôt mis au courant des agissements reprochés au officier compétent dans le dossier, avait été à quel moment le commandant divisionnaire, Au cœur de l'affaire était la question de savoir

Finalement, le Comité a indiqué que la preuve montrait effectivement qu'au moins quatre autres membres de la voie hiérarchique avaient reçu de l'information détaillée à ce sujet avant la fin mai 1999. Il a donc recommandé que l'appel soit rejeté et le commissaire mandé que l'appel soit rejeté et le commissaire s'est prononcé dans le même sens.

audience pour entendre l'officier compétent.

Dans plusieurs dossiers disciplinaires, y compris certains dossiers entendus cette année, on a soulevé la question du stress ou des problèmes personnels que les membres connaissent. Ceci peut être important afin de comprendre certains comportements négatifs ou encore comme facteur atténuant lors de l'imposition d'une peine à un membre. Cette l'imposition d'une peine à un membre. Cette question est examinée dans la partie II.

crédibilité. Le Comité était d'accord avec la conclusion selon laquelle les allégations étaient établies mais il a estimé que les peines imposées étaient trop sévères. Selon le Comité, comité d'arbitrage n'avait aucunement tenu compte du principe de la parité des peines, malgré le fait que les parties à l'audience avaient toutes deux présenté des arguments sur ce point précis. Après un examen des peines ce point précis. Après un examen des peines aranposées dans des cas comparables, le Comité a recommandé un avertissement pour chacune des allégations en plus de la confiscation de la solde pour dix jours pour l'une des allégations.

Le commissaire n'a pas accepté les recommandations du Comité. En ce qui concerne l'allégation la plus sérieuse, il était d'avis qu'il s'agissait d'un cas où la rétrogradation du membre méritait [traduction] « les condamnations les plus vives ». En plus de la rétrogradation au rang de caporal, le commissaire a recommandé la mutation du membre et des séances de thérapie.

Dans le dernier dossier disciplinaire revu par le Comité su cours de l'année, l'appel a été logé par le représentant de l'officier compétent. Dans cette affaire, le comité d'arbitrage avait jugé ne pas avoir compétence pour examiner les allégations de mauvaise conduite parce que la procédure disciplinaire n'avait pas été entamée durant la période d'un an prévue par le paragraphe 43(8) de la Loi sur la GRC. D'appel a surtout porté sur cette question.

ce que le commissaire a accepté. qu'on ordonne au membre de démissionner, compétence ». Le Comité a recommandé endroit où c'est un autre corps policier qui a n'était pas en uniforme et il se trouvait à un Il ne conduissit pas un véhicule de police, il contexte dans lequel l'appelant est intervenu. je crois qu'il est important d'examiner le arme de service, même s'il n'est pas au travail, no membre serait justifié de se servir de son signaler qu'il peut y avoir des circonstances où de l'appelant n'a sans doute pas tort de indiqué ce qui suit : « Alors que le représentant manque de jugement du membre, le Comité a été un facteur crucial. Se prononçant sur le En bout de ligne, l'usage de son arme à feu a

Dans le dossier D-74, on reprochait au membre des comportements inopportuns à l'endroit de certaines femmes, y compris des comportements à caractère sexuel.
Quatre allégations étaient portées contre le membre, émanant de quatre incidents séparés. Un comité d'arbitrage a conclu que trois des allégations étaient fondées et a ordonné au membre de démissionner. En ordonné au membre de démissionner. En appel, on a fait valoir que la peine était trop sévère.

Lors de son examen du dossier, le Comité a examiné la façon dont le comité d'arbitrage avait évalué la preuve. Il a reproché à ce dernier d'avoir tiré des conclusions qui n'étaient pas étayées par la preuve, particulièrement en ce qui concerne le tempérament et le caractère de l'appelant, de même que sa et le caractère de l'appelant, de même que sa

qu'après les heures de travail. Ceci est tout particulièrement vrai en ce qui concerne l'usage des armes à feu, dont il a été question dans deux dossiers, soit D-72 et D-73.

Effectivement, dans le premier de ces dossiers, cette question a été déterminante. Le président du Comité a précisé : « Un seul fait a suffit à me convaincre que l'appelant ne devrait pas pouvoir conserver un emploi où on lui permet de porter une arme à feu. Il s'agit de sa tentative en avril 1998 d'essayer d'influencer le comportement d'un adolescent de 15 ans, membre de sa propre famille, en sortant son arme de service ».

contrôler sa colère dans différentes situations. que le membre n'était pas capable de public. Ces incidents passés laissaient croire attention dans ses démarches auprès du avertissements à l'effet qu'il devait faire plus colérique. On lui avait aussi donné plusieurs reproché par le passé son tempérament carrière au sein de la GRC. Or, on lui avait s'échappait. Ce membre connaissait 21 ans de avait initialement poursuivi, lequel service pour la pointer vers le véhicule qu'il propre véhicule et a dégainé son arme de autre voiture. Il est alors descendu de son causé un accident de la circulation avec une En tentant d'intercepter ce véhicule, il a selon lui, était conduit de façon dangereuse. il avait donné poursuite à un véhicule qui, injustifiées. Alors qu'il n'était pas en devoir, utilisé son arme à feu dans des circonstances Dans le dossier D-73, le membre a également

l'autorité de limiter à 15 \$ le montant du que le sous-officier responsable n'avait pas point de vue exprimé par le Comité, à savoir remboursées. Il était aussi d'accord avec le dépenses réelles de ceux-ci leur soient forfaitaires, tout en ordonnant que les demandeurs en ce qui concerne les montants du Comité et a rejeté les arguments des Le commissaire a accepté les recommandations de limiter le montant des réclamations à 15 \$. inacceptable pour le sous-officier responsable Comité a indiqué qu'il était tout à fait maximum prévu à la Directive. Finalement, le doit être remboursé, jusqu'à concurrence du GRC et c'est le montant réel des dépenses qui être appliquée de façon unitorme partout à la ment aux membres de la GRC. La Directive doit conclusion que la Directive s'appliquait assurépar le Conseil du Trésor pour en arriver à la a procédé à un examen des politiques adoptées Conseil du Trésor datant de 1971. Le Comité décision du Comité et une autre directive du

#### Les cas de discipline

remboursement des frais de repas.

Quatre affaires ont été finalisées par le Comité cette année en matière disciplinaire. Dans trois de ces dossiers, les comportements reprochés étaient survenus alors que les membres en question n'étaient pas en devoir. Dans le quatrième dossier, cependant, on reprochait au membre certains comportements alors qu'il était en devoir et procédait à l'arrestation d'un automobiliste. Il demeure que, pour un membre de la GRC, on s'attend à que, pour un membre de la GRC, on s'attend à un comportement exemplaire, autant pendant un comportement exemplaire, autant pendant

pas désigné bilingue. dans sa langue première si son poste n'était tout à fait en droit de travailler uniquement précisant toutefois que le demandeur était recommandé que le grief soit rejeté, en non plus déraisonnable. Le Comité a donc pas clairement motivée, elle n'était pas de la direction à ce sujet n'était peut-être fonctions. En outre, même si la décision était nécessaire à l'accomplissement de ses démontré que la connaissance de l'anglais Il a conclu que le demandeur n'avait pas uniquement la connaissance du français. le poste avait été désigné comme exigeant arguments du demandeur et de la façon dont Le Comité a procédé à un examen des

question en faveur de la direction. l'arbitre responsable du dossier a tranché la la Directive. Les membres ont logé des griefs et une somme moindre que le maximum prévu à devrait limiter ses dépenses de repas à 15 \$, responsable a aussi fait valoir que le membre remboursées. Dans un cas, le sous-officier valoir que seules les dépenses réelles seraient rembourser les montants réclamés, faisant du Conseil du Trésor. La direction a refusé de montant prévu à la Directive sur les voyages d'affaires d'une journée. Ils demandaient le plein qui avaient effectué des voyages de moins frais de repas présentées par trois membres C-259, il s'agissait de quatre réclamations pour Dans la deuxième affaire, les cas G-256 à

Au niveau II, les demandeurs ont fait valoir que la Directive ne s'appliquait pas aux membres de la GRC pour les voyages de moins d'une journée, invoquant à l'appui une ancienne

en matière de griefs. Le président du Comité a également fait une présentation aux avocats qui ont pour fonction de représenter les parties lors d'audiences disciplinaires.

Affaires entendues par le Comité a réglées Toutes les causes que le Comité a réglées durant l'année sont résumées dans les éditions du Communiqué disponibles sur Internet à http://www.erc-cee.gc.ca. On y trouve également les résumés des décisions rendues par le commissaire de la GRG.

En début d'année, le commissaire a rendu ses décisions dans deux affaires sur lesquelles le Comité avait rendu ses recommandations en mars 2001. Le commissaire, dans chaque cas, a accepté les recommandations du Comité.

nouvelle étude soit menée sur le sujet. soit désigné bilingue ou encore qu'une consultatif sur les griefs (CCG) que le poste malgré la recommandation du Comité poste soit bilingue. L'arbitre a rejeté le grief, travail au sein de l'unité exigeait que plus d'un deux langues officielles et que le volume de des fonctions de son poste, de faire usage des valoir qu'il était tenu, dans l'accomplissement bilingue. Dans son grief, le membre faisait l'officier responsable a également été désigné non le poste de ce dernier. Le poste de d'enquêteurs où travaillait le membre, mais comme bilingue un des quatre postes besoins, la direction a décidé de désigner reconnu bilingue. Or, après étude des Il avait demandé à ce que son poste soit estimait avoir droit à la prime de bilinguisme. membre travaillant comme enquêteur qui Dans le dossier G-252, il s'agissait d'un



# Partie I - L'année en revue

epuis quelques années, le nombre de cas renvoyés au Comité est petit mais les questions qui y sont soulevées sont de plus en plus complexes. Admissibilité de la preuve, équité procédurale et crédibilité des témoins figurent parmi les points soulevés devant le Comité dans les affaires entendues au cours de l'année.

internes, l'éthique, la structure organisationnelle, le Code canadien du travail et les orientations stratégiques ont aussi permis au personnel du Comité de mieux comprendre l'environnement actuel à la GRC et de partager avec la direction la perspective du Comité sur ces différentes questions.

Par silleurs, les représentants divisionnaires nouvellement élus en 2001 ont rencontré le président et le directeur exécutif du Comité pour une présentation portant sur les fonctions et le genre de dossiers qui sont représentants divisionnaires de poser des questions au personnel du Comité sur certaines questions d'intérêt particulier. Des discussions ponctuelles avec les représentants divisionnaires ont aussi représentants divisionnaires ont aussi différentes questions, principalement différentes questions, principalement

Au total, le Comité a reçu 16 dossiers de griefs et 5 dossiers d'appels disciplinaires au cours de l'année 2001-2002. Le Comité a formulé des conclusions et recommandations dans 8 dossiers de griefs et 4 dossiers d'appels disciplinaires. Un des griefs a été retourné à la CRC pour absence de juridiction du CRC pour absence de juridiction du toujours en instance devant le Comité au 31 mars 2002.

Outre le travail de révision des dossiers, le Comité a poursuivi ses échanges avec des membres de la GRC sur différentes questions d'intérêt commun. Le personnel du Comité a rencontré un groupe de travail chargé de revoir le processus de présentation des griefs au sein de la GRC et a poursuivi des discussions avec l'officier responsable de ce projet. Des échanges avec des de ce projet. Des échanges avec des gestionnaires concernant les affaires gestionnaires concernant les affaires



## noitoubortn

e Comité externe d'examen de la GRC est un organisme indépendant qui lésés suite à une décision rendue au sein de la GRC concernant un grief ou une mesure disciplinaire grave. La gestion a aussi un droit d'appel dans les cas de discipline. Les fonctions du Comité sont prévues par la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada. En matière de griefs, seules certaines questions spécifiques peuvent être référées au Comité. Toutefois, en ce qui concerne les mesures disciplinaires, un membre a toujours droit de demander à ce que son dossier soit examiné par le Comité s'il n'est pas d'accord avec la décision qui résulte du processus disciplinaire. Les griefs qui peuvent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité, de même que la procédure d'appel en matière disciplinaire, sont décrits dans l'annexe 1 du présent rapport annuel.

En plus des recommandations sur des cas spécifiques, le Comité peut faire des recommandations d'ordre général sur les aspects touchant à son mandat. En outre, il peut mener des recherches ou discussions et la réflexion sur des sujets importants. Dans l'exercice de son mandat, le Comité est appuyé par des conseillers juridiques qui fournissent recherche et analyse au président.

Les coordonnées du personnel sont fournies en annexe 2.

Les décisions, autant en matière de discipline que de griefs, relèvent du commissaire de la GRC. Ce dernier n'est pas lié par les conclusions du Comité; toutefois, il doit motiver sa décision s'il s'écarte des recommandations du s'il s'écarte des recommandations du

L'intervention du Comité dans ce régime de relations de travail favorise la transparence du processus décisionnel au sein de la GRC, car il assure un examen neutre et impartial des cas qui lui sont renvoyés.



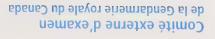


# zaráitem zab aldeT

72	Dispositions législatives (extraites de la Loi sur la CRC)	
	ушиеже 3	-
25	Le Comité et son personnel	
	ушиєхє 5	-
5	Intervention de la Cour fédérale du Canada	
23	Processas de réglement des grieg seb frament des recessors	
22	Processus disciplinaire	
22	du processus disciplinaire	
	Les étapes du processus de règlement des griefs et	
51	Mandat et historique du Comité	
	Annexe I	-
91	Le renvoi pour raisons médicales	
12	Le remboursement des frais et les autorisations au préalable	
6	Le stress et autres difficultés personnelles en matière disciplinaire	
6	Partie II - Questions d'intérêt particulier	
9	Les autres griefs	
g	Les griefs concernant le renvoi pour raisons médicales	
3	Les cas de discipline	
7	Affaires entendues par le Comité	
I	Partie I - L'année en revue	
r	······································	
	doitambouta	









Le 3 juin 2002

L'honorable Lawrence MacAulay, C.P., député Solliciteur général du Canada Immeuble Sir-Wilfrid-Laurier 340, avenue Laurier Ouest Ottawa (Ontario) K1A 0P8

Monsieur le ministre,

Conformément à l'article 30 de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, j'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice financier 2001-2002, afin qu'il soit déposé à la Chambre des communes et au Sénat.

Veuillez recevoir, Monsieur le ministre, l'assurance de ma considération distinguée.

Le président,

Philippe Rabot



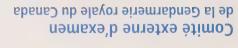
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada





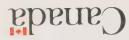
Canada











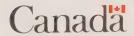




Royal Canadian Mounted Police External Review Committee

## ANNUAL REPORT 2003-2004













## ANNUAL REPORT 2003-2004



Canadä



#### Royal Canadian Mounted Police External Review Committee



Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

Chair/Président

June 2004

The Honourable Anne McLellan, P.C., M.P.
Minister, Public Safety and Emergency Preparedness Canada
Sir Wilfrid Laurier Building
340 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0P8

Dear Minister:

In accordance with Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I am pleased to submit to you the annual report of the RCMP External Review Committee for fiscal year 2003-2004, so that it may be tabled in the House of Commons and in the Senate.

 $\eta = 0$ 

Philippe Rabot, Chair





#### TABLE OF CONTENTS

Message from the Chair	j
Part I – Introduction	I
Part II – The Committee's Jurisdiction	
Disciplinary appeals	2
Appeals of discharge and demotion boards	3
Level II grievances	3
Part III – The Past Year in Review	
Part IV – Cases before the Federal Court of Canada	21
Part V – Appendices	25
Appendix I: About the Committee	25
Appendix 2: The Committee and its staff	26
Appendix 2. Legislative Provisions	27





#### MESSAGE FROM THE CHAIR

The RCMP External Review Committee (the "Committee") is a small and vital independent agency within the federal government. It came into operation 16 years ago and has the mandate to independently and impartially review specific issues that arise in the course of grievance, disciplinary and discharge and demotion proceedings within the Royal Canadian Mounted Police.

The RCMP provides federal policing services and policing services under contract to eight provinces and all three territories as well as hundreds of municipalities and First Nations communities across Canada. The total complement of the Force as of January I, 2004, is 22,239, which includes 2,585 civilian members, 15,653 regular members, and 4,001 public servants. The RCMP regular and civilian members are not unionized and do not negotiate their conditions of employment. Nonetheless, the Committee fulfills the role of providing an oversight mechanism with regard to labour relations issues so that RCMP members have access to redress mechanisms that are somewhat comparable to those available to unionized public servants.

The Committee is authorized to review certain categories of RCMP grievances, particularly those which pertain to the application of Treasury Board directives. It also hears appeals of decisions made by RCMP adjudication boards concerning alleged transgressions of the *Code of Conduct* 

by RCMP members. Many of these appeals pertain to cases where a member's continued employment with the Force is at stake. As well, the Committee can be called upon to hear appeals of RCMP discharge and demotion boards. These are cases where the competency or capacity of a member to perform assigned duties is called into question. The Committee's findings on each case referred to it are not binding. The Commissioner of the RCMP has the final word; however, if he disagrees with the Committee's recommendations, he is required by the RCMP Act to provide written reasons. The sufficiency of such reasons is one of the issues that may be addressed in an application to review the Commissioner's decision to the Federal Court of Canada. There have been two instances in recent years where the Court has referred to the quality of the reasons given as the basis for overturning the Commissioner's decision. On other occasions, the Court concluded that the reasons were sufficient and therefore declined to set aside the decision.

Since the time of my initial appointment to the Committee in 1998, it has been most apparent that a growing proportion of the caseload pertains to disciplinary and discharge matters. As well, grievances continue to be a significant element in the Committee's work. It has proven to be more of a challenge that I would have liked to complete the review of cases within a reasonable time frame. Nonetheless, I am determined to continue to make improvements in that regard.

The role of the Committee itself is evolving as well. The Committee's staff is increasingly being called upon to provide to Force management and its members training and guidance on such issues as the implementation of a new grievance process, information as to how specific issues have been addressed by the Committee and explanations of applicable legal principles regarding specific labour relations issues.

This Annual Report for the year 2003-2004 highlights some of the more significant issues that the Committee has recently addressed as well as Federal Court decisions handed down during the year on matters that were once before the Committee. It complements the extensive information that is available on our website at <a href="https://www.erc-cee.gc.ca">www.erc-cee.gc.ca</a> and in our quarterly publication entitled "Communique" which is also available on our web site.



#### PART I - INTRODUCTION

The Committee is guided by two strategic objectives. Firstly, the Committee ensures that the review which it conducts of every grievance, disciplinary appeal and appeal of a decision from a discharge and demotion board is thorough, well-reasoned and susceptible of withstanding challenge upon judicial review. The second strategic objective is that the Committee aims to positively influence the manner in which labour relations issues are addressed within the RCMP. Fulfilling the first objective is the primary and more time-consuming commitment.

The Communiqué is the Committee's window on the world. It provides timely information about recent findings and recommendations from the Committee, recent decisions from the Commissioner on cases which were the subject of Committee findings and recommendations, recent court decisions that pertain to RCMP labour relation issues and articles written by the Committee's legal

counsel on various topics that will be of interest to RCMP members and managers who require information regarding their rights and responsibilities insofar as concerns the management of employee-employer relations. The *Communiqué* is distributed free of charge to the RCMP detachments across Canada and is also posted on our web site.



#### PART II - THE COMMITTEE'S JURISDICTION

The Committee is a quasi-judicial tribunal established by the *RCMP Act*, whose members are appointed by the Governor in Council for a term not exceeding five years. At present, the Committee has only one member, Philippe Rabot, who is also its Chair and Chief Executive Officer. The Committee is a recommendation-making body only. Decisions on all matters referred to the Committee remain within the exclusive purview of the Commissioner of the RCMP. However, those decisions are themselves subject to review by the Federal Court of Canada.

#### Disciplinary appeals

Part IV of the RCMP Act indicates that RCMP members are subject to a Code of Conduct and will be held accountable for not adhering to it. Violations of the Code can be addressed through informal measures imposed by their immediate supervisor. In the case of more serious transgressions, the commanding officer of the division where the member is posted may refer the matter to an adjudication board (the "Board"), consisting of three officers of the RCMP, who will determine if the member has indeed violated the Code of Conduct. The commanding officer is required to describe the allegation(s) against the member in a Notice of Hearing that will contain sufficient detail to permit the member to adequately prepare a defence. The Board will initially conduct a hearing to determine if any allegation is established on a balance of probabilities. If an allegation is

found to have been established, the Board will also conduct a hearing to determine what sanction is appropriate, bearing in mind all of the relevant circumstances, such as past disciplinary misconduct by the member or any other mitigating or aggravating factors.

The Board's decision can be appealed to the Commissioner of the RCMP. The majority of appeals to date have concerned cases where the Board ordered the member to resign from the Force. The member who was the subject of the proceedings can appeal both a finding that the Code of Conduct was violated and a decision with respect to the sanction imposed for that violation. The commanding officer can appeal a finding that the member did not violate the Code of Conduct. However, the commanding officer cannot lodge an appeal against a sanction imposed by the Board. Both parties must

make their appeal submissions in writing. The appeal is then referred to the Committee. unless the member requests that the matter proceed directly to the Commissioner (which has never happened to date). The Committee reviews the appeal submissions, the transcript of the Board's hearing and the exhibits that the parties filed with the Board. At its discretion, the Committee is also entitled to hold an oral hearing. However, it is rare that this prerogative will be exercised. Over the past decade, the Committee has only found it necessary to hold hearings in two cases. The Committee provides its findings and recommendation to the Commissioner in writing. It aims to complete the review of each disciplinary appeal within a period of six months.

#### Appeals of discharge and demotion boards

Part V of the RCMP Act sets out a process whereby RCMP members may be discharged or demoted for failing to perform their duties in a satisfactory manner after having been given "reasonable assistance, guidance and supervision in an attempt to improve the performance of those duties". The process begins with the commanding officer serving the member with a Notice of Intention to discharge or demote that member, which includes an explanation of the grounds for taking such action. The member has the right to examine the supporting material and can thereafter request that a discharge and demotion board (the "Board"), consisting of three officers of the Force, be convened to review the matter.

Both parties may appeal the Board's decision to the Commissioner of the RCMP. They must make their appeal submissions in writing. The appeal is then referred to the Committee, which reviews the appeal submissions, the transcript of the Board's hearing and the exhibits that the parties filed with the Board. At its discretion, the Committee is also entitled to hold an oral hearing. The Committee provides its findings and recommendation to the Commissioner in writing. There have been only three appeals to date where the Committee has been called upon to review a decision of a discharge and demotion board.

#### Level II grievances

Part III of the *RCMP Act* provides members with the right to submit grievances against decisions made in the administration of the affairs of the Force which affect them directly. At the initial level, these grievances are reviewed by an RCMP officer who is designated as an adjudicator. The decision is based on written submissions alone and there is no hearing.

An RCMP member who is dissatisfied with a decision at the initial level also has the right to present the grievance at Level II. Specific categories of Level II grievances can be referred to the Committee prior to being adjudicated by the Commissioner of the RCMP. Section 36 of the RCMP Regulations sets out those categories. They consist of:

a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made

to apply to members; b) the stoppage of pay and allowances; c) the Force's interpretation and application of the *Isolated Posts Directive*; d) the Force's interpretation and application of the RCMP *Relocation Directive*; e) administrative discharge on the grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

The Committee reviews the material in the grievance record but also has the prerogative

to hold a hearing. However, there has not been a single hearing for a grievance in more than a decade. The Committee provides its findings and recommendation to the Commissioner in writing. It aims to complete the review of each grievance within a period of three months. In many cases, however, important information may be missing from the grievance record and delays are encountered as a result.



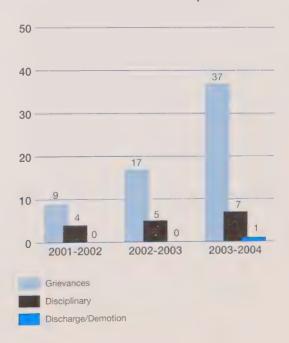
#### PART III - THE PAST YEAR IN REVIEW

The number of cases referred to the Committee nas remained relatively constant over the past two years. However, what is significant to note is that six appeals of disciplinary decisions were referred to the Committee during 2003-2004 and that, during the same period, the Committee issued seven decisions on disciplinary appeals. Previously, the Committee received an average of three to four disciplinary appeals each year. As well, for the first time in eight years, the Committee issued findings and recommendations on an appeal of a decision from an RCMP discharge and demotion board and received a second appeal against another decision of a discharge and demotion board. A total of 43 cases were referred to the Committee during the year and it issued findings and recommendations in 45 cases, including several outstanding cases from previous years. At year end, 40 active cases remained before the Committee, including 35 grievances.

#### Number of cases received

# 42 40 40 36 30 20 16 10 5 5 0 2001-2002 2002-2003 2003-2004 Grievances Disciplinary Discharge/Demotion

#### Number of cases completed



The Committee continues to strive to meet its objective of completing the review of grievances within an average of three months and that of disciplinary and discharge and demotion appeals within six months. Regrettably, it has taken an average of eight months during the past year to review each case. Part of the explanation for the delay lies in the fact that one particular disciplinary appeal involving the defence of whistle blowing required extensive analysis by the Committee. This voluminous file is the single most important explanation for the backlog that accumulated but which is now being addressed. The next year is expected to yield far more encouraging results.

The Committee is an active participant in the Government of Canada's Modern Comptrollership Initiative. During the year, it developed an action plan which will serve to enhance management practices and better define priorities. Implementation is scheduled to proceed throughout the next two years.

Of the seven appeals on disciplinary matters that were the subject of findings and recommendations by the Committee during 2003-2004, the most noteworthy included one case where the defence of whistle blowing was accepted by the Committee, one case that raises a significant issue regarding the time frame during which a commanding officer is entitled to initiate disciplinary proceedings, one case where the Committee recommended overturning an adjudication board's decision that had exonerated a member of an allegation of excessive use of force on a prisoner and two cases that concern appeals by a commanding officer against decisions that rejected agreements reached by the parties. Other cases of particular interest include an appeal of a decision of a discharge board, two cases

of harassment grievances, seven grievances regarding meal allowance entitlements, a grievance regarding the provisions of legal fees at public expense, and three cases dealing with stoppage of pay.

# D-081: When is an unauthorized disclosure of a matter of legitimate public concern considered to be a lawful form of expression even if it violates a RCMP member's oath of secrecy?

An RCMP member became the subject of disciplinary proceedings for having granted numerous media interviews, over a ten-month period, in which he denounced the Force's handling of an investigation into corruption in the immigration application process at the Commission for Canada in Hong Kong (the "Mission") during the late 1980s and early 1990s. He also provided several journalists with copies of documents from the investigation file, including a report by a security analyst from the Department of Foreign Affairs and International Trade (DFAIT). The analyst had concluded in 1992 that the application process was open to widespread abuse because the Mission had failed to take the appropriate safeguards to prevent immigration fraud by corrupt employees. The Force had initially been called upon to investigate activities at the Mission in 1991-92 as the result of receiving a complaint from two Hong Kong residents. They indicated that they had received an offer to expedite the processing of their visa application from two women who identified themselves as employees of the Mission if they were prepared to make a payment of \$10,000 through the intermediary of a local immigration consultant. They declined the offer and complained about it in writing to the Mission but received no response and

therefore decided to subsequently complain to the RCMP. Reports of other unusual occurrences surfaced, which led to an RCMP investigator travelling to Hong Kong to interview selected employees. Two locally engaged staff (LES) who were suspected of involvement in immigration fraud were not interviewed and a determination was made that there was insufficient evidence to implicate them in any wrongdoing because there were no signs of untold wealth on their part. Information was received from the Mission's immigration control officer that organized crime groups may have infiltrated the Mission's computer system and that fake immigration visa stamps had been found in the desk of a former employee. The investigation was concluded due to lack of evidence. A new investigation was initiated in 1993 to consider evidence that Canadabased officers (CBOs) had accepted expensive gifts and money from a family of Hong Kong industrialists, who made efforts to ingratiate itself to staff of the Mission's immigration section. The Force declined a request to send two investigators to Hong Kong to interview witnesses and the investigation was concluded in April 1994 due to lack of evidence. A third investigation was initiated in May 1995 as the result of a complaint from the immigration control officer that reiterated some of the issues raised in the first and second investigations. In September 1996, the member was tasked with reviewing the allegations and recommending a course of action to be pursued for the investigation. The member took numerous statements from the complainant and submitted periodic investigation reports in which he indicated that he was convinced that Mission staff had been corrupted and that immigration fraud had been wide-

spread. Concerns began to arise about the member's lack of objectivity after he shared the 1992 security analysis with the complainant, met with the security analyst and asked him to redraft his report so that it would be less dense with jargon, and told one former CBO that he interviewed that he was convinced that criminal charges would be laid as a result of the investigation. Accordingly, in March 1997, he was instructed to cease interviewing witnesses and a decision was made to assign the investigation to another member. The new investigator eventually conducted interviews with many of the former CBOs who had been at the Mission in 1991-92 but concluded that there was no evidence of criminal wrongdoing. In the meantime, the member wrote to his commanding officer to complain that he had obstructed his investigation. After his complaint was dismissed, the Appellant submitted it to the Commission for Public Complaints against the RCMP (CPC). This led to an investigation by the Internal Affairs Branch of the RCMP which concluded that the complaint was without merit. The CPC itself informed the member in January 1999 that it had concluded that it did not have jurisdiction to address the complaint. The member then contacted the Office of the Auditor General which agreed to initiate an investigation. Within the next several months, the member was approached on several occasions by the investigator and his manager who indicated that they were seeking information about missing documents from the investigation. The member began to sense that the Force was attempting to build a case for disciplinary action to be taken against him. It was then that he decided to contact several journalists and reveal his concerns about the investigation.

The RCMP adjudication board (the "Board") that conducted a hearing into the allegations of misconduct against the member concluded that his actions were disgraceful because they violated the oath of secrecy that he had taken upon joining the Force. It also found that he had provided false information to the media, in that there was "not a shred of evidence of cover-up, wrongdoing or of illegal conduct that required public scrutiny". The fact that he had disclosed confidential information concerning an ongoing criminal investigation, including the names of suspects in that investigation, was described by the Board as potentially having compromised the investigation and damaged the reputation of the persons named as suspects, which included Canadian diplomats occupying high ranking positions. The Board rejected the member's contention that he had acted out of concern for the public interest, finding instead that he had been merely attempting to prevent the Force from investigating his own conduct regarding the missing documents. Addressing the implications of the Charter of Rights and Freedoms' protection of the right to free speech, the Board stated that because that guarantee was subject to "such reasonable limits prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society" (s. I), the Force was still entitled to discipline members for violating their oath of secrecy and that the only circumstances where it might be otherwise was for the purpose of denouncing "serious illegal acts or policies that put at risk the life, health or safety of the public". As a result, the Board ordered the member to resign from the Force, failing which he would be dismissed. It found that the member had "a character flaw which impairs his usefulness as a peace officer and member of the RCMP". The appeal against the decision pertained to both the finding that the member's conduct was disgraceful and to the sanction that was imposed.

The Committee recognized that an RCMP member's intentional violation of the oath of secrecy is, prima facie, disgraceful conduct that could bring discredit upon the Force. Therefore, it is something for which it is appropriate that the member be disciplined, unless the member acted to disclose a matter of legitimate public concern requiring a public debate. The fact that the member honestly believed that the Force had engaged in serious wrongdoing is not a particularly relevant consideration. He had the onus of presenting evidence before the Board which would establish that there was at least a reasonable basis to his assertions. While there was no evidence of a cover-up on the part of the Force, there were important shortcomings in the investigative process followed by the Force since 1991, with the result that it remained possible that employees of the Mission were able to engage in immigration fraud on a widespread basis and that such activities have remained undetected to date. The record disclosed a series of suspicious and disconcerting events that the Force failed to investigate in a timely and thorough manner. The RCMP oath of secrecy could undoubtedly be considered a reasonable limit to an RCMP member's right of free speech if it was enforced in a manner that is designed to protect legitimate interests but it could not serve to prevent public scrutiny of wrongdoing on the part of the Force. The Force had consistently demonstrated a reluctance to investigate the activities of LES at the Mission. The last investigation did not succeed in making up for the shortcomings in previous investigations. It constituted an exhaustive review of the interaction between CBOs and the Hong Kong residents and did reveal that the extent to which gifts, money and other benefits had traded hands was far more

widespread than the Force had previously been led to believe. However, there were several important issues that had first surfaced during the initial investigation which were not subsequently investigated in a meaningful fashion, such as the activities of LES. Although it was clear that the member was prompted to turn to the media in response to his impression that his handling of missing documents was being investigated, his primary motivation was to ensure that the Force conducted a thorough investigation into activities at the Mission. His disclosure was a matter of legitimate public concern because it exposed the fact that the Force had, for seven years, failed to take appropriate action to determine if employees of the Mission had engaged in immigration fraud.

The Commissioner declined to hear the appeal himself out of concern that a perception of bias might arise given that in his previous role as Deputy Commissioner, he had some involvement in the administrative review of RCMP investigations into activities at the Mission. Accordingly, the appeal was decided by an Assistant Commissioner who was acting Commissioner at the time. He dismissed the appeal. His decision has become the subject of an application for judicial review to the Federal Court of Canada which is expected to be heard in 2005.

This case is significant for several reasons. Not only does it represent the first time that the Committee has accepted the defence of whistle blowing, it has defined the circumstances where whistle blowing is appropriate as including matters of legitimate public concern, whether or not they involve an immediate risk to health or safety. Furthermore, the Commissioner's decision to recuse himself from hearing the

appeal raises interesting legal issues. To begin with, the authority to hear appeals is one that the RCMP Act has reserved exclusively for the Commissioner and he is precluded from delegating that authority. The Commissioner has relied on the fact that s. 15 of the RCMP Act provides for another senior officer to act in his stead when he is "unable to act". It is debatable whether the reliance placed on these three words constitutes a correct legal interpretation. There may well be other cases in the future where the Commissioner's involvement in one aspect of the matter under appeal may give rise to a request by one of the parties that he recuse himself. It is also not hard to predict that situations may arise where other senior officers who may be called upon to act in the Commissioner's stead would also be perceived as biased.

# D-082: Calculating the one-year period to initiate disciplinary action when the commanding officer was temporarily replaced by another officer who had earlier knowledge of the allegations

The City of Montreal police learned that an RCMP member was the manager of a bar/restaurant that was frequented by criminal motor cycle gangs and that he had assisted a patron in purchasing illegal drugs at that location. These events occurred in February and March 1999 and were immediately reported to the RCMP. The Officer in charge, Criminal Operations (the "CROPS officer") was informed of the allegations but did not discuss them with the commanding officer of the division. He later went on to serve as acting commanding officer on several occasions between May and September 1999 for several days at a time while the commanding officer was away

on business or vacation. The commanding officer himself was not informed of the allegations until November 1999. He initiated formal disciplinary proceedings against the Appellant in October 2000. However, at the hearing before an RCMP adjudication board (the" Board"), the Board's jurisdiction was challenged by the member on the grounds that the proceedings had not been initiated within the time permitted by s. 43(8) of the RCMP Act, which is "one year from the time the [alleged] contravention [of the Code of Conduct] ... became known to the appropriate officer". The basis for that argument was that the CROPS officer had been aware of the allegations when acting as commanding officer in May 1999. Therefore, that is the date upon which the appropriate officer (i.e. the commanding officer) should be considered to have become aware of the allegation, some 17 months before disciplinary proceedings were initiated. The Board did not accept that argument. It stated that the information provided to the CROPS officer in March 1999 would only have been relevant to consider if he had been acting commanding officer at the time and that it had been by reason of that function that the information was shared with him. The Board's finding that it had jurisdiction to hear the matter was the only ground of appeal raised by the member.

The Committee recommended that the appeal be dismissed because there was no indication that the CROPS officer or any one else for that matter had shared information with the commanding officer prior to November 1999 about the matter that would eventually lead to disciplinary proceedings. The Committee rejected the notion that the information previously

known to the CROPS officer ought to be considered to have been imparted to the commanding officer when the CROPS officer was called upon to temporarily replace him in May 1999. The Committee emphasized that it would have viewed matters differently if the commanding officer's position had become vacant when the CROPS officer acted in the position. However, it concluded that the position advocated by the member did not reflect the intent of the RCMP Act. The Commissioner also concluded that the appeal should be dismissed and his decision became the subject of an application for judicial review to the Federal Court of Canada.

This case is significant because there may be many instances where information that an RCMP member is alleged to have violated the Code of Conduct is known to superior officers within the divisions but, for a variety of reasons, has not been communicated to the commanding officer. Those same senior officers will routinely be called upon to act in the commanding officer's stead when the commanding officer is on vacation or must travel outside the division on Force business. As well, on occasion, promotions within the organization will result in a senior officer of the division acceding to the position of commanding officer. Previous cases have emphasized that information about alleged misconduct that was known to a commanding officer shall be considered knowledge imparted to the commanding officer's successor, so that the one-year time frame to initiate disciplinary proceedings does not start anew simply because there is a change in command. Many disciplinary proceedings are not initiated until the very end of the one-year period as commanding officers prefer to await the results of an internal

investigation into the matter before taking action. Over the past few years, there has been a significant increase in challenges to an adjudication board's jurisdiction on the grounds that the statutory time frame was not complied with. In at least three instances, the Committee recognized that the evidence failed to establish that proceedings were initiated within the time permitted and the Commissioner agreed with the Committee's conclusion.

# **D-084:** Force used to subdue an obstreperous and intoxicated prisoner whose behaviour was perceived as threatening

A disciplinary hearing was initiated against an RCMP member for having hit a prisoner in the head six times while he was attempting to search him. The member's defence before the RCMP adjudication board that heard the matter (the "Board") was that he had been concerned that the prisoner, who was intoxicated, was on the verge of becoming violent. He had therefore taken what he considered to be necessary measures to subdue him. This included pushing the prisoner into a small room, attempting unsuccessfully to search him, kicking him in the knee and finally striking him four times in the head with a closed fist and twice with an elbow. A videotape of the incident was presented to the Board. In it, the member is heard to utter "I don't think that you quite understand" as he is striking the prisoner. Two witnesses who were recognized as experts in police use of force and control tactics testified that, in their opinion, the member's actions were appropriate given the fact that he perceived the prisoner's behaviour as threatening. They both stated that it was apparent from the videotape that

the prisoner had displayed threat cues suggesting imminent resort to violence. That position was endorsed by two of the three Board members who therefore concluded that the member's use of force did not amount to disgraceful conduct. While they stated that they recognized that there might be circumstances in which an application of force that is consistent with policing models might still amount to disgraceful conduct, they emphasized that "the public interest must be balanced against the right of a member not to be held liable for performing duties in a manner consistent with proper police procedures". In a dissenting opinion, the Board's Chair indicated that while he agreed that the member's use of force fell within the parameters of policing models, his conduct was disgraceful nonetheless because "members of the public expect more from police officers in terms of their ability to deal with the attitudes of intoxicated persons who may not be thinking clearly and may have difficulty following directions." He criticized the member for failing to provide the prisoner with clear verbal instructions and engaging in provocative behaviour prior to striking him. The majority decision was appealed by the commanding officer.

In its report on the appeal, the Committee agreed with the analysis of the issues that had been conducted by the Board's Chair. The Committee commented that the member's actions in the moments preceding the altercation had contributed to an escalation of tension, citing as examples several threats that the member had made to the prisoner who had not himself been engaging in threatening behaviour at that point but had merely been argumentative. The Committee stated that when considering if certain conduct is disgraceful, an adjudication board must consider the matter from the perspective

of a neutral observer. This meant that a Board had to go beyond the question of whether a member's actions had fallen within the parameters of use of force models. Factors that a neutral observer would likely have considered included the member's motivation for using force, whether frustration contributed to his actions and the efforts made by the member to communicate with the prisoner. The difficulty that the Committee found with the opinions expressed by the two expert witnesses is that these opinions were based largely on the member's perception of a threat, with little consideration being given to the issue of whether that perception was reasonable and whether the member himself was responsible for the prisoner becoming aggressive. As a result, the Committee recommended that the appeal of the Board's findings on the allegations of misconduct be allowed and that the Board be directed to conduct a new hearing into the allegation. The appeal was still before the Commissioner at year-end.

Aside from the fact that this case represents a rare example of an adjudication board being divided on the outcome and the appeal coming from the commanding officer, rather than the member, the case also raises significant issues about use of force by RCMP members and the test that they will be expected to meet in order to avoid being disciplined. The Committee recognized the important principle that even if an RCMP member may be found to have been wrong in assessing a perceived threat and determining how to respond to it, this would not necessarily entail disciplinary action, in that a member's use of force "ought not be 'measured to a nicety'". When excessive use

of force is the basis for an allegation of disgraceful conduct, use of force models implemented by the policing community will be relevant to consider but other considerations will also have to be taken into account if the public is to have the assurance that RCMP members will always endeavor to use appropriate measures when interacting with citizens who have been detained.

#### D-085 & D-086: The authority of an adjudication board to reject a member's admission to an allegation

Two other appeals from a commanding officer raised important issues about how adjudication boards act when they have misgivings about a finding that an allegation of misconduct has been established strictly on the strength of the member admitting the allegation. In D-085, the commanding officer had withdrawn the original ten allegations, all of which pertained to acts of domestic violence, and "blended" them into a single allegation. This covered an incident in which the member had swiped items off of a bedroom dresser, including a televison remote control that flew in the direction of his spouse, hitting her on the face and causing a slight bruise. The member told the Board that he acknowledged these facts to be correct but maintained that he had not intended for the television remote control to hit his spouse in the face. The Board found that the accidental nature of the member's actions meant that his conduct could not be considered disgraceful. In D-086, four of the original six allegations were withdrawn. The two remaining allegations concerned the member's attendance at a party during the time that he was supposed to be either on duty or on standby. While the member

admitted that he had been absent from duty without permission, the Board found that the allegations had not been established because the location of the party was within the member's patrol area and he was available for duty during the entire time.

The Committee recommended that both appeals be allowed. The commanding officer should have been put on notice by the Board that it was not prepared to rely solely on the member's admission and then given an opportunity to either introduce evidence in support of the allegation or enter into an agreed statement of facts with the member that would have addressed whatever concerns the Board may have had. This was seen as a matter of basic fairness. It is not reasonable to expect the parties to prepare for a full evidentiary hearing regarding an allegation which they both acknowledge to be valid. The Committee observed that the Commissioner's Standing Orders (Practice and Procedure), SOR/88-367 contemplate the possibility of an adjudication board rejecting a member's admission but this is to be done "during the proceedings" and not at the time of issuing its findings. The Committee also voiced concern about the Board allowing the commanding officer in D-085, to blend the ten allegations into a single one, since the only amendments to an allegation which are permitted by the RCMP Act are those whose purpose is to correct "a technical defect" that "does not affect the substance of the notice". As well, the Board may have erred in stating that the member's conduct could not be disgraceful because it was accidental. Conduct that is reckless can be considered disgraceful, whether or not it is accidental. Both appeals were still before the Commissioner at year-end.

In previous years, the Committee had addressed the requirement for an adjudication board to place the parties on notice and adjourn the proceedings whenever it is unwilling to accept a joint submission on sanction, either because it considers the agreed upon sanction to be harsh or too lenient. The same principle has now been stated to be applicable in the case where an adjudication board is concerned about an agreement concerning the validity of an allegation. The Committee recognizes that it is important to encourage parties to disciplinary proceedings to settle issues whenever possible. It appreciates that an agreement by a member to admit to an allegation may in some instances be tied to an agreement by the commanding officer to ask for a more lenient sanction than might otherwise have been the case. There is an inherent risk that members facing disciplinary proceedings may be less inclined to admit to allegations in the future if they have to be concerned that their admission may not be sufficient to satisfy the Board that the allegation is established. The commanding officer will then be given an opportunity to introduce evidence which neither party had contemplated would be placed before the Board. However, it is not fair to expect that adjudication boards will blindly sign off on agreements that are placed before them. Accordingly, the onus rests with the parties to ensure that for every allegation admitted to by the member, there exists an agreed statement of facts that contains sufficient details to satisfy the Board that the facts truly do demonstrate that the allegation is established.

# R-003: Discharge of a member with a history of performance shortcomings which had followed on the heels of a personal tragedy

The member had joined the Force in 1992 and remained posted at the same location for the next seven years. An initial performance appraisal in 1993 indicated that he was having difficulty adjusting to the workload but his supervisor's overall impression of him was favourable. At that time, the member's spouse was suffering from chronic depression and was often prone to bouts of violence. She committed suicide in January 1994. For compassionate reasons, the member was assigned to lighter duties until July 1995. Following his return to regular duties, his performance was assessed in February 1996. It was noted that he was continuing to experience difficulty in setting priorities. He acquired a new supervisor later that year and, as a result, his work was more closely monitored. The new supervisor completed a performance appraisal in April 1997 which stated that the member was not meeting expectations and would have to make major improvements, particularly with respect to time management and conducting criminal investigations. Extensive direction was provided to him over the course of the next two years but the supervisor remained dissatisfied with his performance. As a result, in January 1999, the member received a "Notice of Shortcomings" which provided him with some specific instructions on improvements that he would have to make. Apparently, he failed to do so. As a result, he was removed from duty and discharge proceedings were initiated.

At the hearing before the discharge board (the "Board"), the member introduced expert evidence from two psychologists who

attributed his performance shortcomings to a mild depression, from which he had been suffering since the time of his spouse's death. They maintained that treatment could enable him to once again meet performance expectations but indicated that he should also be transferred to another detachment. Other witnesses in support of the member testified that he had been profoundly affected by his spouse's death and that the Force had not given him sufficient aid to cope with this incident. It was also alleged that the member's workload was greater than that of other members. The Board concluded that the member's supervisor had made a sincere and ongoing effort to assist him in improving his performance. While acknowledging the diagnosis of depression, the Board determined that this illness was not a major factor in explaining why the member's performance had continued to be unsatisfactory. It stated that a transfer was not a viable option because the nature of the member's shortcomings was such that he would not be able to meet performance expectations at other detachments either.

The Committee recommended that the appeal be dismissed. The Board did not appear to have made any factual or legal errors in its analysis. Furthermore, the evidence established that the member supervisor acted in good faith in providing him with extensive direction, although he was often openly critical of him. The Committee also found that it was not unreasonable for the Board to conclude that treating the member's depression would not likely enable him to overcome his performance shortcomings, which appeared principally attributable to a lack of basic skills to do the job. The Committee acknowledged that there may

be instances where the Force should consider placing a member in a different work environment and under a different supervisor if it had reason to believe that either the environment or the relationship with the supervisor are significant factors that account for the member's poor performance. That did not seem to be the case in this particular instance. The appeal was still before the Commissioner at year-end.

## G-293 & G-294: Unfounded findings of harassment against a civilian member

Two harassment complaints were filed against a civilian member of the Force by two employees who reported to her. The same investigator conducted the investigations into both complaints. He concluded that these complaints were founded. The commanding officer supported this conclusion and therefore imposed informal disciplinary measures on the member. These disciplinary measures were however revoked as a result of an appeal by the member. The adjudicator who heard that appeal stated that the investigation had not been properly conducted. The member also grieved the finding that she had harassed the two employees but the Level I adjudicator determined that the decision on the appeal had remedied whatever wrong may have been caused.

The Committee disagreed with that conclusion because the earlier appeal decision setting aside the disciplinary action had not also set aside the determination that the member had harassed her subordinates. The Committee concluded that, as it was apparent that there were shortcomings to the harassment investigation, the decision that the member had harassed her subordinates

should be set aside. The Commissioner agreed with the Committee's recommendation that the grievance should be allowed.

This case serves to highlight the fact that a finding that a member engaged in harassing behaviour can be aggrieved by the member whether or not it leads to disciplinary measures. It also serves to illustrate that it is important that harassment investigations conducted by the Force be fair to all parties concerned and that the quality of an investigation be subject to review through the grievance process. It is noted as well that this process can be initiated not only by the complainant but also by the member who was the subject of that complaint.

#### G-303 to G-310: Different entitlements for members assigned to the Summit of the Americas in Quebec City, April 2001

Eight members of the RCMP who were temporarily assigned to Quebec City for periods of several months leading up to the Summit of the Americas in April 2001 challenged the Force's refusal to provide them with a daily meal allowance for this period. Before their assignments, the members were posted to detachments outside of Quebec City but located within commuting distance. For the duration of their assignments, their workplace was formally changed by the RCMP and it became Quebec City. They had all become aware at a meeting in January 2001 that they would not be receiving a meal allowance given that they were not considered to be on travel status whereas other members who were posted further away from Quebec City were to receive a meal allowance during their assignment to the Summit of the Americas. They decided to wait until after the Summit of the Americas before submitting

requests for payments of a meal allowance. When those requests were refused, they grieved. The Level I Adjudicator concluded that they had missed the deadline for filing a grievance, given that they had been aware since January 2001 that they would not be receiving a meal allowance and given that the RCMP Act only allows a grievance to be submitted within 30 days of the date that the aggrieved member learned of the impugned decision. At Level II, the members explained that the reason they decided to postpone taking any action with respect to this matter until after the Summit had ended was that they wanted to avoid creating any dissension during this important event.

The Committee was unable to find that the members had a sufficiently valid reason for waiting as long as they did to grieve a decision which they had known about for many months. The mere fact of putting in a claim for a meal allowance did not have the effect of creating a new grievance right once a response was received to that claim as the members already knew what that response was going to be. The deadline established by the RCMP Act would become meaningless if it were to be otherwise. Although the Committee accepted that the members were being sincere in maintaining that their delay in addressing the matter was designed not to ruffle feathers at what was a delicate time for the RCMP, this reason cannot impact on the determination of whether they met a deadline established by statute, nor does it represent an example of exceptional circumstances where the RCMP Commissioner would have been justified in extending the deadline, as he is permitted to do under the

RCMP Act. In any event, the Committee was also of the view that the decision not to pay a meal allowance to these members was correct. The Force did not act unreasonably in changing their worksite for the duration of their assignment to the Summit of the Americas, given that they all lived within commuting distance. As a result of that decision, the members could not be considered to have been on travel status as defined by the applicable Treasury Board Travel Directive, and therefore were not entitled to a meal allowance. It was not discriminatory for the Force to treat other members differently given that they had to stay at a hotel while on assignment to the Summit of Americas. At year-end, the Commissioner had not yet adjudicated the Level II grievances.

These grievances represent but one of many examples in which the Committee has had to address the issue of whether the grievance was submitted within the time permitted by the RCMP Act. RCMP members are often unaware that time is of the essence or they appear to be under the impression that it is not until they actually submit a claim for compensation that they may be considered aggrieved by a decision which had been communicated to them beforehand. As well, the Committee is frequently called upon to address instances where RCMP members faced with the same circumstances appear to have been treated differently when it comes to establishing their travel, meal or relocation entitlements.

G-313: An RCMP member seeks legal representation at public expense to defend himself against criminal charges arising from a duty-related occurrence: Did he meet reasonable expectations of the Force?

An RCMP member grieved the Force's decision to deny his request for legal representation at public expense so that he could defend himself against a criminal accusation of dangerous driving. The circumstances that gave rise to that accusation were that the member had taken three 12-year old students from an elementary school as passengers while he went out on highway patrol duties. On at least one occasion during the time that the member had the students in his vehicle. he travelled at a speed of up to 200 Km/h as he pursued speeding vehicles. That information was subsequently relayed by the students to their parents who laid the complaint that led to the member being charged. The member maintained that he had simply been carrying out his duties as he had been instructed to do by his superiors when he decided to pursue speeding vehicles with the objective of ticketing their drivers. He maintained that he had not placed the safety of the students at risk because there were no other vehicles on the road, he was on a straight stretch of road, there was no weaving in and out and he did not travel at excessive speeds for more than a few seconds at a time. The grievance was denied at Level I.

The Committee noted that in disciplinary proceedings arising out of the same matter, the member had admitted that his conduct was disgraceful. It therefore seemed paradoxical that he would continue to maintain in the grievance proceeding that he had

done nothing wrong. In any event, it could not be considered that the member was entitled to legal representation at public expense for his criminal trial because one of the conditions stipulated by the applicable Treasury Board directive was that the member had to have met "reasonable expectations" of the Force when he carried out his duties. It was unreasonable for the member to travel as fast as he did knowing that there were children in his vehicle. He was not as sensitive as he ought to have been to the impressions that his actions might convey to others and, in particular, to the parents of the children. That factor was seen by the Committee as more important than the fact that the member had been instructed to continue performing his duties as he would normally. At year-end, the Commissioner had not yet issued his decision on the Level II grievance.

The issue of whether RCMP members are entitled to legal representation at public expense has frequently come before the Committee in recent years and it is the specific question of whether members were meeting reasonable expectations of the Force which has proven particularly difficult to address. It is recognized by the Committee that RCMP members may yet meet reasonable expectations even if they exercised questionable judgment in handling a particular situation. However, it is also clear from the Treasury Board directive that it is not sufficient for members to establish that they were on duty at the time of the incident that led to criminal or civil proceedings being initiated against them. In each instance, an evaluation must be made of the manner in which they conducted themselves in order to determine whether it appears to have been reasonable based on the circumstances.

# G-318 to G-320: Stoppage of Pay and Allowances for suspended members: The absence of clear and lawful criteria

Three grievances came before the Committee during the year pertaining to decisions to stop the pay and allowances of members who had been suspended from duty. There had been relatively few prior instances where grievances from this category had been referred to the Committee. In the most recent grievances, the Committee addressed the question of Treasury Board's failure to spell out by regulation the criteria that must be applied to determine when it is appropriate to stop the pay and allowances of a suspended member. It also considered whether the conduct of the member fell into the category of "extreme circumstances" which the Force's policy identifies as a requirement to stop a member's pay and allowances, and whether the decision to stop pay and allowances was made in a timely fashion. The Committee recommended that all three grievances be allowed. At year-end, the grievances were awaiting a decision from the Commissioner.

The Committee's concern was that the Treasury Board's regulation merely indicates who within the Force is authorized to make a decision with respect to stoppage of pay and allowances. This was considered not to fully satisfy the requirement under the RCMP Act that the Treasury Board establish regulations regarding stoppage of pay and allowances. The Committee was critical of the fact that the RCMP was allowed to develop its own internal policy governing the matter without such appearing in a regulation. This was regarded as an illegal sub-delegation of delegated authority.

The Committee also called into question whether the facts in each of the three cases represented examples of "extreme circumstances when it would be inappropriate to pay a member" which is the primary consideration indicated by Force policy. The policy also states that stoppage of pay and allowances will not apply to summary convictions, provincial statutes or minor Criminal Code offences which led the Committee to conclude that stoppage of pay and allowances would not be appropriate where the member has not been charged with a criminal offence. At year-end, the Commissioner had not adjudicated the Level II grievances.

G-318 concerns a member who had been observed having sexual intercourse with his spouse in a vehicle parked in a public area in 1993. He was neither charged, nor disciplined as a result of those incidents. Two years later, he was reprimanded for having had sexual intercourse with his spouse in a vehicle that was stopped at a red light. At about that time the member started to see a psychologist to deal with a sexual disorder and the course of treatment continued over several years. In 1999, the member was alleged to have engaged in an indecent act in a public place, an allegation that he flatly denied. In May 2001, he was once again the subject of a complaint regarding an indecent act. In this case, he was charged with willfully committing an indecent act in a public place in the presence of other persons, an offence punishable on summary conviction. He shared this information with his commanding officer and consequently, was subject to a investigation for a breach of the RCMP's Code of Conduct. The member was suspended from duty with pay pending the outcome of the investigation and three weeks later

the commanding officer recommended that his pay and allowances be stopped. The recommendation was accepted on the grounds that the member "committed an act that is unacceptable in our society and is against the law." It was also noted that "the accumulation of several incidents of a similar nature [was] a contributing factor in making a determination in this matter." In his grievance presentation, the member commented that he had been diagnosed as suffering from a sexual disorder for which he was continuing to receive treatment from a psychologist. He therefore considered that he was being punished for an illness. Shortly after the grievance was referred to the Committee, medical discharge proceedings were initiated and the member decided not to contest his discharge. The Committee agreed with the member that it was inappropriate that his pay and allowances should have been stopped given that the events that formed the basis of that decision arose from what was accepted as being a medical condition.

G-319 concerns a member who was visited at his home by a woman who had previously consulted him at the detachment about the possibility of filing a complaint over a sexual assault that had occurred many years earlier when she was a teenager. They had sexual relations on that occasion. These events occurred in May 1997. Several weeks later, she told the member's detachment commander that the member had taken advantage of her distraught condition to persuade her to have sexual relations. As a result of that accusation, the member was suspended from duty with pay and became the subject of a disciplinary investigation. The commanding officer recommended stoppage of the member's pay and allowances. The recommendation was rejected on the grounds that

there was insufficient evidence that the member had been clearly involved in serious wrongdoing. Two years later, following an RCMP adjudication board's decision that the member had "forced himself upon" his victim and "coerced [her] into having sexual intercourse" with him, a new recommendation was made to stop his pay and allowances, even though he had appealed the decision. This time, the recommendation was accepted. The appeal would later be dismissed by the Commissioner of the RCMP but he specifically indicated in his appeal decision that he did not agree with the finding that the victim had been coerced into having sex with the member. In its review of the decision to stop the member's pay and allowances, the Committee stated that the lack of clear evidence that the nature of the sexual relationship had been anything other than consensual and the fact that the member was not criminally charged as a result of this incident were the principal reasons why this case did not involve extreme circumstances. Furthermore, the commanding officer failed to establish that he acted at the first available opportunity by waiting until after the adjudication board had issued its decision before renewing his attempt to have the member's pay and allowances stopped. It was noted that the evidence upon which the decision was based had been known to the commanding officer for quite some time.

**G-320** concerns a member who had been assisting his spouse at a bar that she owned when he encountered an acquaintance who was engaging in suspicious behaviour involving a large amount of cash. The individual told the member that he was using the money to purchase drugs and left the bar several minutes later. Several RCMP members who were investigating an armed robbery at a nearby

location attended at the bar and told the member that they had reason to believe that the suspect in the robbery may have entered the bar. They provided him with a description of the suspect that corresponded somewhat to that of the individual whom the member had encountered in the washroom. However, the member told them that no one matching that description had been at the bar. Some 20 minutes later, after the members had left, the member sought them out and identified the individual as a possible suspect. The individual was arrested later that evening and was subsequently convicted of the robbery. This incident led to the member becoming the subject of a disciplinary investigation and being suspended from duty. The recommendation that he should cease receiving pay and allowances was accepted on the grounds that the evidence established that the member had intentionally lied to his colleagues when he stated that no one matching the description of the suspect had been at the bar. An RCMP adjudication board reviewed the allegations of misconduct against the member and concluded that they had not been established. It attributed his actions to lack of sleep and consumption of alcohol. The member's pay and allowances were reinstated but only from the date of the Board's decision, not retroactively to the time that his pay was stopped almost one year earlier. The Committee concluded that the RCMP Act required that the member's pay and allowances be fully reinstated since the Board's decision had the effect of cancelling his suspension. Furthermore, the evidence upon which the decision had originally been made did not clearly establish that the member had intentionally withheld information about the suspect in the armed robbery.



# PART IV – CASES BEFORE THE FEDERAL COURT OF CANADA

Three decisions were issued ouring the year by the Leaeral Court on applications for judicial review that had been presented against decisions of the RCMP Commissioner on matters which had also been reviewed by the Committee. Three other applications were filed during the year against decisions from the Commissioner concerning grievances and disciplinary appeals for which the Committee issued findings and recommendations as well. Those applications have not yet been heard.

### Gordon v. Canada (Solicitor General), 2003 FC 1250 (ERC 2600-99-002, D-068)

An RCMP adjudication board (the "Board") found that a member had engaged in disgraceful conduct by having coerced a member of the community into having sex with him at his home. As a result, the Board ordered the member to resign from the Force. The member appealed both the finding of misconduct and the decision on sanction. The Committee recommended that the appeal against the finding of misconduct be allowed because the Board's conclusion that the sexual relationship was not consensual was not supported by the evidence. The Committee also recommended that a more lenient sanction be imposed should the Commissioner be inclined to support the Board's findings on the allegation of misconduct. The Commissioner agreed with the Committee that the Board had misinterpreted the evidence and that

it was not reasonable to conclude that the sexual relationship was the result of coercion on the member's part. However, he concluded that the member's conduct was disgraceful nonetheless since the individual whom he had sex with had earlier met with him at the detachment to discuss the possibility of filing a complaint over a sexual assault which had occurred in her youth. The Commissioner also concluded that the sanction imposed by the Board was appropriate because alcohol consumption appeared to have influenced the member's actions and he had previously been disciplined for incidents brought about by excessive consumption of alcohol. The member applied for judicial review from that decision.

The Court (per Campbell J.) dismissed the application for judicial review, in part concluding that disciplinary decisions by the Commissioner should only be overturned where they were shown to be "patently unreasonable". The Court noted that although the sanction which was imposed might appear unduly harsh, it was not "clearly irrational". The Court also indicated that the Commissioner's decision balanced the interests of the member with the interests of the RCMP as an institution.

## Stenhouse v. Canada (Attorney General), 2004 FC 375 (ERC 2900-01-001, D-076)

An RCMP adjudication board (the "Board") ordered a member to resign from the Force after it found that he had engaged in disgraceful conduct by sharing confidential documents with a journalist about police strategies to investigate outlaw motorcycle gangs, documents which were later reproduced in a book. The member appealed both the finding that his conduct was disgraceful and the sanction which was imposed. He sought leave from the Committee to introduce a voluminous amount of material that had been provided to him as a result of an application that he made to the Force under the Access to Information Act after the Board had issued its decision. The member maintained that this material established that various members of the Force had conspired to discredit him. The member also requested that the appeal not be heard by the Commissioner because he had been involved with various aspects of this case in his previous role as Deputy Commissioner, Organized Crime. The member's principal argument as to why he considered the Board's assessment of his actions to be unfair was that the information which he had disclosed was a matter of legitimate public concern, as it exposed the fact that the senior echelons

of the policing community in Canada were placing public safety at risk in order to put pressure on governments to provide them with additional funding to investigate the activities of outlaw motorcycle gangs. The Committee concluded that there was no evidence to that effect and that there had not been any abuse of process on the part of the Force in its handling of this case. It rejected the member's application to add material to the record, concluding that he had not demonstrated that such material was susceptible of influencing the outcome of the appeal. Finally, the Committee concluded that the appeal had to be heard by the Commissioner because the RCMP Act did not allow him to delegate the authority to hear appeals. The Commissioner heard the appeal and stated that he agreed with the Committee's recommendation that the appeal should be dismissed. The member applied for judicial review from that decision.

The Court (per Kelen J.) set aside the Commissioner's decision and ordered both that a new hearing be held before the Committee and that the appeal then be the subject of a new decision by "the most senior RCMP officer not involved in the case ... after allowing the parties to make representations". The Court indicated that the Commissioner's prior involvement in preparing briefing notes on this case created an appearance of bias and he therefore was precluded from hearing the appeal. The Court also concluded that, within the material that the member had sought leave to introduce before the Committee, there was one document that was susceptible of affecting the decision on sanction because it consisted

of correspondence from a senior officer in which he expressed concern that the Force had not provided adequate support to the member in his efforts to investigate outlaw motorcycle gangs. However, the Court concluded as follows (at para. 39):

While the freedom of public servants and, in the present case, members of the RCMP, to speak out is protected in common law and by the Charter, the "whistle-blowing" defence must be used responsibly. It is not a license for disgruntled employees to breach their common law duty of loyalty or their oath of secrecy. In this case, the confidential documents disclosed by the applicant reflected his disagreement with confidential RCMP policy on the allocation of resources to fight crime. The documents do not disclose either an illegal act by the RCMP or a practice or policy which endangers the life, health or safety of the public. The RCMP policy at issue involves the allocation of RCMP resources to fighting different types of crime — a policy with which the applicant disagreed, but a confidential policy properly decided by senior RCMP management who know and understand the "big picture" of crime in Canada. Accordingly, while the court recognizes the important objectives served by the availability of the "whistle-blowing" defence, the court agrees that it does not apply in the present circumstances.

## Muldoon v. Canada (Attorney General), 2004 FC 380 (ERC 2900-01-002, G-267)

A member grieved the decision to discharge him on the grounds of medical disability. He acknowledged that he had physical limitations arising from a back injury but maintained that it would have been possible for the Force to find a position whose duties

he would be able to carry out despite his limitations. However, the Force took the view that since the member did not meet the medical standard set for general duty constables, he should no longer be retained in that capacity. His grievance was denied at Level I. The Level II grievance was referred to the Committee, which concluded that recent case law from the Supreme Court of Canada imposed an obligation upon all employers, including the RCMP, to make reasonable efforts to accommodate disabled employees. It recommended that the grievance be allowed because it considered that the Force had not made reasonable efforts to determine whether it could accommodate the member. The Commissioner acknowledged that the Force had a reasonable duty of accommodation towards disabled members but concluded that this obligation had been met in this case. Accordingly, he dismissed the grievance. The member applied for judicial review from that decision.

The Court (per Rouleau J.) allowed the application and indicated that it agreed with the Committee's conclusions. The Court stated (at para. 20):

The current RCMP policy seems to only provide for disabled members to be considered for positions for which they are regarded as fully qualified for. It does not follow from this that appointing a member to a position for which the member lacks some of the essential qualifications would create an undue hardship for the RCMP. The RCMP has an obligation to do more than simply compare the Applicant's qualifications to the requirements of existing positions.

#### Matters pending before the Court

Two of the three new applications for judicial review filed during the year pertain to disciplinary appeals that are included in the summary of leading cases that came before the Committee. These are D-081 and D-082. The other application concerns grievances (G-287, G-289, G-290, G-291, G-292) that were presented by a member against the results of a harassment

investigation that considered his actions towards one of his subordinates. Both the Committee and the Commissioner concluded that the matter was not grievable as there had yet to be a decision made which could be considered to have aggrieved the member, the investigation report having merely been presented to the member's line officer for his consideration.



## PART V - APPENDICES

## 31

## APPENDIX 1: ABOUT THE COMMITTEE

Established in early 1987, the Committee was one of two entities created as civilian oversight agencies for the RCMP, the other being the Commission for Public Complaints Against the RCMP. The first Chair of the Committee was the Honourable Mr. Justice René Marin, who from 1974 to 1976 had chaired the Commission of Inquiry relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure within the Royal Canadian Mounted Police. In 1992, the Vice-Chair, F. Jennifer Lynch, Q.C., became Acting Chair of the Committee, a position which she held until 1998. Philippe Rabot then assumed the position on an acting basis and, on July 16, 2001, he was appointed Chair of the Committee for a five-year term.

Mr. Rabot joined the federal public service in 1983 as an appeals adjudicator with the Public Service Commission of Canada, where he later served as Assistant Director General of the Appeals Directorate. In 1990, he was appointed Secretary of the Copyright Board of Canada. From 1993 to 1997, Mr. Rabot was Vice-Chair of the Assessment Review Board of Ontario.

## APPENDIX 2: THE COMMITTEE AND ITS STAFF IN 2003-2004

Virginia Adamson, Counsel

Catherine Ebbs, Executive Director and Senior Counsel (Acting)

Lorraine Grandmaitre, Manager, Administrative Services and Systems

Martin Griffin, Counsel

Philippe Rabot, Chair

Claudia Veas, Administrative Assistant

## Employees who left the Committee during the year

Thomas Druyan, Counsel

Madeleine Riou, Counsel

Norman Sabourin, Executive Director and Senior Counsel

#### Address

The Committee's offices are located in downtown Ottawa, at 60 Queen Street, Suite 513. The Committee's coordinates are as follows:

P.O. Box 1159, Stn. B Ottawa, Ontario KIP 5R2

Telephone: (613)998-2134

Fax: (613)990-8969

E-mail: org@erc-cee.gc.ca

The Committee's publications are available on its Internet site: http://www.erc-cee.gc.ca.

## APPENDIX 3: LEGISLATIVE PROVISIONS

#### PART II of the Royal Canadian Mounted Police Act

ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE EXTERNAL REVIEW COMMITTEE

Establishment and Organization of Committee

- 25. (I) There is hereby established a committee, to be known as the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee, consisting of a Chairman, a Vice-Chairman and not more than three other members, to be appointed by order of the Governor in Council.
  - (2) The Committee Chairman is a full-time member of the Committee and the other members may be appointed as full-time or part-time members of the Committee.
  - (3) Each member of the Committee shall be appointed to hold office during good behaviour for a term not exceeding five years but may be removed for cause at any time by order of the Governor in Council.
  - (4) A member of the Committee is eligible for re-appointment on the expiration of the member's term of office.
  - (5) No member of the Force is eligible to be appointed or to continue as a member of the Committee.
  - (6) Each full-time member of the Committee is entitled to be paid such salary in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.
  - (7) Each part-time member of the Committee is entitled to be paid such fees in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.
  - (8) Each member of the Committee is entitled to be paid reasonable travel and living expenses incurred by the member while absent from the member's ordinary place of residence in connection with the work of the Committee.
  - (9) The full-time members of the Committee are deemed to be employed in the Public Service for the purposes of the Public Service Superannuation Act and to be employed in the public service of Canada for the purposes of the Government Employees Compensation Act and any regulations made under section 9 of the Aeronautics Act.

R.S., 1985, c. R-10, s. 25; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16.

- **26.** ( I) The Committee Chairman is the chief executive officer of the Committee and has supervision over and direction of the work and staff of the Committee.
  - (2) In the event of the absence or incapacity of the Committee Chairman or if the office of Committee Chairman is vacant, the Minister may authorize the Vice-Chairman to exercise the powers and perform the duties and functions of the Committee Chairman.
  - (3) The Committee Chairman may delegate to the Vice-Chairman any of the Committee Chairman's powers, duties or functions under this Act, except the power to delegate under this subsection and the duty under section 30.

R.S., 1985, c. R-10, s. 26; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16.

- 27. (I) The head office of the Committee shall be at such place in Canada as the Governor in Council may, by order, designate.
  - (2) Such officers and employees as are necessary for the proper conduct of the work of the Committee shall be appointed in accordance with the *Public Service Employment Act*.
  - (3) The Committee may, with the approval of the Treasury Board,
    - (a) engage on a temporary basis the services of persons having technical or specialized knowledge of any matter relating to the work of the Committee to advise and assist the Committee in the exercise or performance of its powers, duties and functions under this Act; and
    - (b) fix and pay the remuneration and expenses of persons engaged pursuant to paragraph (a).

R.S., 1985, c. R-10, s. 27; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16.

#### Duties

- **28.** (I) The Committee shall carry out such functions and duties as are assigned to it by this Act.
  - (2) The Committee Chairman shall carry out such functions and duties as are assigned to the Committee Chairman by this Act.

R.S., 1985, c. R-10, s. 28; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16.

#### Rules

- 29. Subject to this Act, the Committee may make rules respecting
  - (a) the sittings of the Committee;
  - (b) the manner of dealing with matters and business before the Committee generally, including the practice and procedure before the Committee;
  - (c) the apportionment of the work of the Committee among its members and the assignment of members to review grievances or cases referred to the Committee; and
  - (d) the performance of the duties and functions of the Committee under this Act generally.

#### Annual Report

30. The Committee Chairman shall, within three months after the end of each fiscal year, submit to the Minister a report of the activities of the Committee during that year and its recommendations, if any, and the Minister shall cause a copy of the report to be laid before each House of Parliament on any of the first fifteen days on which that House is sitting after the day the Minister receives it.

### PART III of the Royal Canadian Mounted Police Act

#### GRIEVANCES

#### Presentation of Grievances

31. (I) Subject to subsections (2) and (3), where any member is aggrieved by any decision, act or omission in the administration of the affairs of the Force in respect of which no other process for redress is provided by this Act, the regulations or the Commissioner's standing orders, the member is entitled to present the grievance in writing at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Part.

. . .

- 32. (I) The Commissioner constitutes the final level in the grievance process and the Commissioner's decision in respect of any grievance is final and binding and, except for judicial review under the Federal Court Act, is not subject to appeal to or review by any court.
  - (2) The Commissioner is not bound to act on any findings or recommendations set out in a report with respect to a grievance referred to the Committee under section 33, but if the Commissioner does not so act, the Commissioner shall include in the decision on the disposition of the grievance the reasons for not so acting.
  - (3) Notwithstanding subsection (I), the Commissioner may rescind or amend the Commissioner's decision in respect of a grievance under this Part on the presentation to the Commissioner of new facts or where, with respect to the finding of any fact or the interpretation of any law, the Commissioner determines that an error was made in reaching the decision.

R.S., 1985, c. R-10, s. 32; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16; 1990, c. 8, s. 65.

#### Reference to the Committee

- 33. (I) Before the Commissioner considers a grievance of a type prescribed pursuant to subsection (4), the Commissioner shall refer the grievance to the Committee.
  - (2) Notwithstanding subsection (I), a member presenting a grievance to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the grievance to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the grievance to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the grievance to the Committee.

- (3) Where the Commissioner refers a grievance to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with a copy of
  - (a) the written submissions made at each level in the grievance process by the member presenting the grievance;
  - (b) the decisions rendered at each level in the grievance process in respect of the grievance; and
  - (c) the written or documentary information under the control of the Force and relevant to the grievance.
- (4) The Governor in Council may make regulations prescribing for the purposes of subsection (1) the types of grievances that are to be referred to the Committee.
  - R.S., 1985, c. R-10, s. 33; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16.
- **34.** (I) The Committee Chairman shall review every grievance referred to the Committee pursuant to section 33.
  - (2) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is satisfied with the disposition of the grievance by the Force, the Committee Chairman shall prepare and send a report in writing to that effect to the Commissioner and the member presenting the grievance.
  - (3) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is not satisfied with the disposition of the grievance by the Force or considers that further inquiry is warranted, the Committee Chairman may
    - (a) prepare and send to the Commissioner and the member presenting the grievance a report in writing setting out such findings and recommendations with respect to the grievance as the Committee Chairman sees fit; or
    - (b) institute a hearing to inquire into the grievance.
  - (4) Where the Committee Chairman decides to institute a hearing to inquire into a grievance, the Committee Chairman shall assign the member or members of the Committee to conduct the hearing and shall send a notice in writing of the decision to the Commissioner and the member presenting the grievance.

R.S., 1985, c. R-10, s. 34; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

### PART IV of the Royal Canadian Mounted Police Act

#### DISCIPLINE

#### Appeal

- **45.14** (I) Subject to this section, a party to a hearing before an adjudication board may appeal the decision of the board to the Commissioner in respect of
  - (a) any finding by the board that an allegation of contravention of the Code of Conduct by the member is established or not established; or
  - (b) any sanction imposed or action taken by the board in consequence of a finding by the board that an allegation referred to in paragraph (a) is established.
  - (2) For the purposes of this section, any dismissal of an allegation by an adjudication board pursuant to subsection 45.I(6) or on any other ground without a finding by the board that the allegation is established or not established is deemed to be a finding by the board that the allegation is not established.
  - (3) An appeal lies to the Commissioner on any ground of appeal, except that an appeal lies to the Commissioner by an appropriate officer in respect of a sanction or an action referred to in paragraph (I)(b) only on the ground of appeal that the sanction or action is not one provided for by this Act.

. . .

- **45.15** (I) Before the Commissioner considers an appeal under section 45.14, the Commissioner shall refer the case to the Committee.
  - (2) Subsection (I) does not apply in respect of an appeal if each allegation that is subject of the appeal was found by the adjudication board to have been established and only one or more of the informal disciplinary actions referred to in paragraphs 4I(I)(a) to (g) have been taken by the board in consequence of the finding.
  - (3) Notwithstanding subsection (I), the member whose case is appealed to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the case to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the case to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the case to the Committee.

- (4) Where the Commissioner refers a case to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with the materials referred to in paragraphs 45.16(1)(a) to (c).
- (5) Sections 34 and 35 apply, with such modifications as the circumstances require, with respect to a case referred to the Committee pursuant to this section as though the case were a grievance referred to the Committee pursuant to section 33.

R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s.16

- 45.16 (1) The Commissioner shall consider an appeal under section 45.14 on the basis of
  - (a) the record of the hearing before the adjudication board whose decision is being appealed,
  - (b) the statement of appeal, and
  - (c) any written submissions made to the Commissioner,

and the Commissioner shall also take into consideration the findings or recommendations set out in the report, if any, of the Committee or the Committee Chairman in respect of the case.

. . .

(6) The Commissioner is not bound to act on any findings or recommendations set out in a report with respect to a case referred to the Committee under section 45.15, but if the Commissioner does not so act, the Commissioner shall include in the decision on the appeal the reasons for not so acting.

. . .

#### PART V of the Royal Canadian Mounted Police Act

#### DISCHARGE AND DEMOTION

- **45.24** (I) A party to a review by a discharge and demotion board may appeal the decision of the board to the Commissioner, but no appeal may be instituted under this section after the expiration of fourteen days from the later of
  - (a) the day the decision is served on that party, and
  - (b) if that party requested a transcript pursuant to subsection 45.23(6), the day that party receives the transcript.
  - (2) An appeal lies to the Commissioner on any ground of appeal.

. . .

#### Reference to the Committee

- **45.25** (I) Before the Commissioner considers an appeal under section 45.24, the Commissioner shall refer the case to the Committee.
  - (2) Notwithstanding subsection (I), the officer or other member whose case is appealed to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the case to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the case to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the case to the Committee.
  - (3) Where the Commissioner refers a case to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with the materials referred to in paragraphs 45.26(I)(a) to (e).
  - (4) Sections 34 and 35 apply, with such modifications as the circumstances require, with respect to a case referred to the Committee pursuant to this section as though the case were a grievance referred to the Committee pursuant to section 33.

- 45.26 (I) The Commissioner shall consider an appeal under section 45.24 on the basis of
  - (a) the material that the officer or other member was given an opportunity to examine pursuant to subsection 45.19(3),
  - (b) the transcript of any hearing before the discharge and demotion board whose decision is being appealed,
  - (c) the statement of appeal,
  - (d) any written submissions made to the Commissioner, and
  - (e) the decision of the discharge and demotion board being appealed,

and the Commissioner shall also take into consideration the findings or recommendations set out in the report, if any, of the Committee or the Committee Chairman in respect of the case.

. . .

- (4) The Commissioner shall as soon as possible render a decision in writing on an appeal, including reasons for the decision, and serve each of the parties to the review by the discharge and demotion board and, if the case has been referred to the Committee pursuant to section 45.25, the Committee Chairman with a copy of the decision.
- (5) The Commissioner is not bound to act on any findings or recommendations set out in a report with respect to a case referred to the Committee under section 45.25, but if the Commissioner does not so act, the Commissioner shall include in the decision on the appeal the reasons for not so acting.

. . .

### EXCERPT FROM THE RCMP REGULATIONS (1988)

(Section 36: grievances that can be referred to the Committee)

- 36. For the purposes of subsection 33(4) of the Act, the types of grievances that are to be referred to the External Review Committee of the Force are the following, namely,
  - (a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
  - (b) the stoppage of the pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the Act;
  - (c) the Force's interpretation and application of the Isolated Posts Directive;
  - (d) the Force's interpretation and application of the R.C.M.P. Relocation Directive; and
  - (e) administrative discharge for grounds specified in paragraph 19(a), (f) or (I).

#### EXTRAIT DU RECLEMENT DE LA GRC (1988)

(Article 36: griefs qui peuvent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité)

- 36. Pour l'application du paragraphe 33(4) de la Loi, les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité externe d'examen de la Gendarmerie sont les suivantes:
- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;
- b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la Loi, de la solde et des allocations des membres;
- c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la Directive sur les postes isolés;
- de la Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation;
  de la Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation;
- les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour les motifs visés aux alinéas 19a),  $\beta$  i).

- documents suivants: 45.26 (I) Le commissaire étudie l'affaire portée en appel devant lui en se fondant sur les
- possibilité d'examiner conformément au paragraphe 45.19(3); a) la documentation ou les pièces que l'officier ou l'autre membre a eu la
- et de rétrogradation dont la décision est portée en appel; b) la transcription des audiences tenues devant la commission de licenciement
- c) le mémoire d'appel par lequel l'affaire est portée en appel devant lui;
- d) les argumentations écrites qui lui ont été soumises;
- est interjeté appel. (s) la décision de la commission de licenciement et de rétrogradation dont il

exposées dans le rapport du Comité ou de son président. Il tient également compte, s'il y a lieu, des conclusions ou des recommandations

l'affaire a été renvoyée devant le Comité conformément à l'article 45.25. de licenciement et de rétrogradation, ainsi qu'au président du Comité lorsque et en signifie copie à chacune des parties à la révision faite par la commission (4) Le commissaire rend, dans les meilleurs délais, une décision écrite et motivée,

toutefois motiver son choix dans sa décision. le Comité conformément à l'article 45.25; s'il choisit de s'en écarter, il doit contenues dans un rapport portant sur une affaire qui a été renvoyée devant (5) Le commissaire n'est pas lié par les conclusions ou les recommandations

## PARTIE V de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada

#### RENVOI ET RÉTROGRADATION

- 45.24 (1) Chacune des parties à la révision peut en appeler de la décision de la commission de licenciement et de rétrogradation devant le commissaire et elle dispose à cet effet :
- a) de quatorze jours à compter de la date où la décision lui a été signifiée;
- s) si elle a réclamé la transcription visée au paragraphe 45.23(6), de quatorze jours à compter de la date où elle l'a reçue, lorsque cette date est postérieure à celle visée à l'alinéa a).
- (2) Le commissaire entend tout appel, quel qu'en soit le motif.

. .

#### Renvoi devant le Comité

- 45.25 (1) Avant d'étudier l'appel, le commissaire le renvoie devant le Comité.
- (2) Par dérogation au paragraphe (1), l'officier ou l'autre membre dont la cause est portée en appel devant le commissaire peut lui demander de ne pas la renvoyer devant le Comité, le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.
- (3) En cas de renvoi devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité les documents visés aux alinéas 45.26(1)a) à e).
- (4) Les articles 34 et 35 s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, aux affaires renvoyées devant le Comité conformément au présent article, comme s'il s'agissait d'un grief renvoyé devant ce même Comité conformément à l'article 33.

- (4) En cas de renvoi devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité les documents visés aux alinéas 45.16(1)a) à c).
- (5) Les articles 34 et 35 s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, aux affaires renvoyées devant le Comité conformément au présent article, comme s'il s'agissait d'un grief renvoyé devant ce même Comité conformément à l'article 33.

L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

- 45.16 (I) Le commissaire étudie l'affaire portée en appel devant lui en vertu de l'article 45.14 en se fondant sur les documents suivants :
- a) le dossier de l'audience tenue devant le comité d'arbitrage dont la décision est portée en appel;
- b) le mémoire d'appel;
- c) les argumentations écrites qui lui ont été soumises.

Il tient également compte, s'il y a lieu, des conclusions ou des recommandations exposées dans le rapport du Comité ou de son président.

(6) Le commissaire n'est pas lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans un rapport portant sur une affaire qui a été renvoyée devant le Comité conformément à l'article 45.15; s'il choisit de s'en écarter, il doit toutefois motiver son choix dans sa décision.

## PARTIE IV de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada

#### DISCIPLINE

## 1944A

- 45.14 (I) Sous réserve des autres dispositions du présent article, toute partie à une audience tenue devant un comité d'arbitrage peut en appeler de la décision de ce dernier devant le commissaire :
- soit en ce qui concerne la conclusion selon laquelle est établie ou non, selon le cas, une contravention alléguée au code de déontologie;
- b) soit en ce qui concerne toute peine ou mesure imposée par le comité après avoir conclu que l'allégation visée à l'alinéa a) est établie.
- (2) Pour l'application du présent article, le rejet par un comité d'arbitrage d'une allégation en vertu du paragraphe 45.1(6) ou pour tout autre motif, sans conclusion sur le bien-fondé de l'allégation, est réputé être une conclusion portant que cette dernière n'est pas établie.
- (3) Le commissaire entend tout appel, quel qu'en soit le motif; toutefois, l'officier compétent ne peut en appeler devant le commissaire de la peine ou de la mesure visée à l'alinéa (1)b) qu'au motif que la présente loi ne les prévoit pas.

- 45.15 (I) Avant d'étudier l'appel visé à l'article 45.14, le commissaire le renvoie devant le Comité.
- (2) Le paragraphe (I) ne s'applique pas dans le cas où le comité d'arbitrage décide que chacune des allégations dont il a été interjeté appel a été établie et qu'il a pris seulement une ou plusieurs des mesures disciplinaires simples prévues aux alinéas 41(1)a) à §).
- (3) Par dérogation au paragraphe (1), le membre dont la cause est portée en appel devant le commissaire peut lui demander de ne pas la renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.

- (3) En cas de renvoi d'un grief devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité une copie :
- a) des argumentations écrites faites à chaque niveau de la procédure applicable aux griefs par le membre qui présente le grief;
- b) des décisions rendues à chaque niveau de cette procédure;
- de la documentation pertinente placée sous la responsabilité de la Cendarmerie.
- (4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prescrire, pour l'application du paragraphe (I), les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 33; L.R. (1985), ch. 8 (2 $^{e}$  suppl.), art. 16.

- 3♣. (I) Le président du Comité examine tous les griefs qui sont renvoyés devant le Comité conformément à l'article 33.
- (2) Après examen du grief, le président du Comité, s'il est d'accord avec la décision de la Gendarmerie, rédige et transmet un rapport écrit à cet effet au commissaire et au membre qui a présenté ce grief.
- (3) Après examen du grief, le président du Comité, s'il n'est pas d'accord avec la décision de la Gendarmerie ou s'il estime qu'une enquête plus approfondie
- a) soit rédiger et transmettre au commissaire et au membre qui a présenté ce grief un rapport exposant ses conclusions et recommandations;
- b) soit ordonner la tenue d'une audience pour enquêter sur le grief.
- (4) Le président du Comité, s'il décide d'ordonner la tenue d'une audience, désigne le ou les membres du Comité qui la tiendront et transmet au commissaire et au membre qui a présenté le grief un avis écrit de sa décision.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 34; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

est indiquée, peut :

## PARTIE III de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada

#### CRIEFS

## Présentation des griefs

- 31. (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), un membre à qui une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie causent un préjudice peut présenter son grief par écrit à chacun des niveaux que prévoit la procédure applicable aux griefs prévue à la présente partie dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice.
- 32. (I) Le commissaire constitue le dernier niveau de la procédure applicable aux griefs; sa décision est définitive et exécutoire et, sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la Loi sur la Cour fédérale, n'est pas susceptible d'appel ou de révision en justice.
- (2) Le commissaire n'est pas lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans un rapport portant sur un grief renvoyé devant le Comité conformément à l'article 33; s'il choisit de s'en écarter, il doit toutefois motiver son choix dans sa décision.
- (3) Par dérogation au paragraphe (1), le commissaire peut annuler ou modifier sa décision à l'égard d'un grief visé à la présente partie si de nouveaux faits lui sont soumis ou s'il constate avoir fondé sa décision sur une erreur de fait ou de droit.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 32; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16; 1990, ch. 8, art. 65.

#### Renvoi devant le Comité

- 33. (I) Avant d'étudier un grief d'une catégorie visée par règlement pris en vertu du paragraphe (4), le commissaire le renvoie devant le Comité.
- (2) Par dérogation au paragraphe (I), le membre qui présente un grief au commissaire peut peut lui demander de ne pas le renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.

#### Règles

- 29. Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, le Comité peut établir des règles concernant :
- a) ses séances;
- de façon générale, l'expédition de ses affaires et des questions dont il est saisi, y compris la pratique et la procédure qui lui sont applicables;
- c) la répartition de ses travaux entre ses membres et la désignation de ces derniers pour examiner les griefs ou les affaires dont il est saisi;
- de façon générale, l'exercice des fonctions que la présente loi lui attribue.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 29; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

## βαφροπ απημεί

30. Le président du Comité présente au ministre, dans les trois premiers mois de chaque exercice, le rapport d'activité du Comité pour l'exercice précédent, et y joint ses recommandations, le cas échéant. Le ministre le fait déposer devant chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de séance de celle-ci suivant sa réception.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 30; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

- 26. (I) Le président du Comité en assure la direction et contrôle la gestion de son personnel.
- (2) En cas d'absence ou d'empêchement du président du Comité ou de vacance de son poste, le ministre peut autoriser le vice-président à le remplacer.
- (3) Le président du Comité peut déléguer au vice-président les pouvoirs et fonctions que lui attribue la présente loi, à l'exception du pouvoir de délégation que lui accorde le présent paragraphe et des fonctions visées à l'article 30.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 26; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.
- 27. (I) Le siège du Comité est fixé, au Canada, au lieu désigné par décret du gouverneur en conseil.
- (2) Le personnel nécessaire à l'exécution des travaux du Comité est nommé conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.
- (3) Le Comité peut, avec l'approbation du Conseil du Trésor:
- changer, à titre temporaire, des experts compétents dans des domaines relevant du champ d'activité du Comité pour assister celui-ci dans l'exercice de ses pouvoirs et fonctions;
- b) fixer et payer leur rémunération et leurs frais.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 27; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

#### Fonctions

- 28. (I) Le Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi.
- (2) Le président du Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 28; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

## ANNEXE 3 : DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

## PARTIE II de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Oonstitution et organisation du Comité

- 25. (I) Est constitué le Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, composé d'au plus cinq membres, dont le président et un vice-président, nommés par décret du gouverneur en conseil.
- (2) Le président est membre à plein temps du Comité. Les autres membres peuvent être nommés à temps plein ou à temps partiel.
- (3) Les membres du Comité sont nommés, à titre inamovible, pour un mandat de cinq ans au maximum, sous réserve de révocation par décret du gouverneur en conseil pour motif valable.
- (4) Les membres du Comité peuvent recevoir un nouveau mandat.
- (5) Un membre de la Gendarmerie ne peut faire partie du Comité.
- (6) Les membres à plein temps du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, le traitement approuvé par décret du gouverneur en conseil.
- (7) Les membres à temps partiel du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, les honoraires approuvés par décret du gouverneur en conseil.
- (8) Les membres du Comité ont droit aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement, hors de leur lieu ordinaire de résidence, de leurs fonctions au sein du Comité.
- (9) Les membres à plein temps du Comité sont réputés faire partie de la fonction publique pour l'application de la Loi sur la pension de la fonction publique et de l'administration publique fédérale pour l'application de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et des règlements pris en vertu de l'article 9 de la Loi sur l'administration des

L.R. 1985, ch. R-10, art. 25; L.R. 1985, ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

## ANNEXE 2 : LE COMITÉ ET SON PERSONNEL

Virginia Adamson, avocate

Catherine Ebbs, Directrice exécutive et Avocate principale par intérim

Lorraine Grandmaitre, Chef, Services administratifs et Systèmes

Martin Criffin, avocat

Philippe Rabot, président

Claudia Veas, adjointe administrative

## Les employés qui ont quittés le Comité durant l'année

Thomas Druyan, avocat

Madeleine Riou, avocate

Norman Sabourin, Directeur exécutif et Avocat principal

#### Coordonnées

Les bureaux du Comité sont situés à Ottawa, au 60 rue Queen, pièce 513. Les coordonnées du Comité sont les suivantes :

C.P. 1159, succ. B

(oinstarO) swattO

KIP 5R2

Téléphone : (613) 998-2134 Télécopieur : (613) 990-8969

Courriel : org@erc-cee.gc.ca

Les publications du Comité sont disponibles sur son site Internet :

http://www.erc-cee.gc.ca/



## PARTIE V - ANNEXES

## ANNEXE 1: À PROPOS DU COMITÉ

Le Comité a vu le jour au début de 1987. Il est un des deux organismes qui ont été créés pour assurer une surveillance civile de la Gendarmerie, l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada. Le premier président du Comité fut l'honorable juge René Marin, qui avait présidé de 1974 à 1976 la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada. En 1992, la vice-présidente du Comité, Me Jennifer Lynch, a assumé la présidence du Comité de façon intérimaire, fonction qu'elle a continué à exercer jusqu'en 1998. Philippe Rabot est alors devenu président intérimaire et, le 16 juillet 2001, il a été nommé président du Comité pour un mandat de cinq ans.

Me Rabot s'est joint à la fonction publique fédérale en 1983 comme arbitre d'appels à la Commission de la fonction publique du Canada. Par la suite, il a été directeur général des appels. En 1990, il fut nommé secrétaire de la Commission du droit d'auteur. De 1993 à 1997, il a été vice-président de la Commission de révision de l'évaluation foncière de l'Ontario.

#### Demandes en cours d'instance

hiérarchique du membre pour examen. ayant seulement été présenté au supérieur préjudice au membre, le rapport d'enquête n'avait été rendue qui aurait pu causer n'était pas justifié, car aucune décision et le commissaire ont conclu que le grief contre un de ses subalternes. Le Comité enquête sur une affaire de harcèlement par un membre relativement à l'issue d'une G-289, G-290, G-291, G-292) déposés L'autre demande a trait à des griefs (G-287, Il s'agit des affaires D-081 et D-082. grandes questions soumises au Comité. appels qui figurent dans le résumé des concernant des mesures disciplinaires, l'année se rapportent à des appels révision judiciaire déposées pendant Deux des trois nouvelles demandes de

#### [Traduction]

La politique actuelle de la GRC ne semble prévoir que l'examen de la candidature des membres handicapés pour l'obtention de postes pour lesquels ils sont considéres comme pleinement qualifiés. Cela étant, on ne peut pas considérer que la nomination d'un membre à un poste pour lequel il ne possède pas toutes les compétences essentielles causerait un préjudice injustifié à la Gendarmerie. La GRC ne doit pas se contenter de comparer les compétences d'un candidat aux exigences des postes existants.

Muldoon c. Canada (Procureur général), 2004 CF 380 (CEE, 2900-01-002, G-267)

judiciaire de cette décision. a présenté une demande de révision présent. Il a donc rejeté le grief. Le membre acquittée de cette obligation dans le cas mais il a conclu que la Cendarmerie s'était raisonnable envers les membres handicapés, avait une obligation d'accommodement commissaire a reconnu que la Gendarmerie répondre aux besoins du membre. Le raisonnables pour déterminer si elle pouvait que la Gendarmerie n'avait pas fait d'efforts l'acceptation du griet parce qu'il considérait handicapés. Le Comité a recommandé répondre aux besoins de leurs employés GRC, à faire des efforts raisonnables pour obligeait tous les employeurs, y compris la émanant de la Cour suprême du Canada qui a conclu que la jurisprudence récente au niveau II a été renvoyé au Comité, Son grief a été rejeté au niveau l. Le grief il ne devrait plus occuper de telles fonctions. respecter les gendarmes aux services généraux, pas aux normes médicales que doivent d'avis que, puisque le membre ne satisfaisait limitations. La Gendarmerie était cependant aurait pu lui proposer un poste adapté à ces physiques, mais a affirmé que la Gendarmerie blessure au dos, il avait certaines limitations Le membre a reconnu qu'à la suite d'une pour des raisons d'incapacité médicale. d'une décision concernant son renvoi Un membre a déposé un grief à la suite

La Cour (monsieur le juge Rouleau) a accueilli la demande et signifié son accord avec les conclusions du Comité. La Cour a déclaré ce qui suit (par. 20):

l'appel. La Cour a également conclu qu'un des documents que le membre voulait présenter au Comité était susceptible d'influer sur la peine imposée parce qu'il s'agissait de correspondance envoyée par un officier supérieur à l'effet que la Gendarmerie n'avait pas offert de soutien adéquat au membre dans les démarches entreprises par ce dernier en vue d'enquêter sur des bandes de motards criminels. La Cour a cependant conclu ce qui suit (par. 39):

#### [Traduction]

·ədnəso snou iup 200 si ente défense n'est pas justifiée dans le cas qui sur la divulgation, elle reconnaît également que l'importance des objectifs visés par la défense fondée Par conséquent, bien que la Cour reconnaisse comprend la question de la criminalité au Canada. adoptée par la direction de la GRC qui connaît et demandeur, mais qui est confidentielle et qui a été activités criminelles – politique que conteste le des ressources de la GRC à la lutte contre diverses CRC qui est en cause ici porte sur l'affectation la sécurité du public en danger. La politique de la pratique ou politique qui met la vie, la santé ou d'aucun acte illégal commis par la GRC ni d'aucune contre la criminalité. Les documents ne font état l'allocation de ressources aux activités de lutte politique confidentielle de la GRO relative à le demandeur illustraient son désaccord avec la occupe, les documents confidentiels divulgués par de leur serment du secret. Dans le cas qui nous devoir de loyauté prévu par la common law ou mécontents pour justifier le non-respect de leur de défense ne peut être utilisé par des employes la divulgation de manière responsable. Ce type la Charte, il faut utiliser la défense fondée sur la GRC, soit protégée par la common law et par et, dans le cas qui nous occube, des membres de Bien que la liberté d'expression des fonctionnaires

la décision du commissaire et ordonné révision judiciaire de cette décision. rejet de l'appel. Le membre a demandé une recommandation du Comité concernant le entendu l'appel et s'est dit d'accord avec la d'entendre des appels. Le commissaire a donc ne l'autorisait pas à déléguer son pouvoir par le commissaire parce que la Loi sur la CRC a conclu que l'appel devait être entendu décision rendue en appel. Enfin, le Comité que ces documents pourraient influer sur la conclu que le membre n'avait pas démontré la présentation de nouveaux documents et a a rejeté la demande du membre concernant de procédure dans cette affaire. Le Comité Cendarmerie n'avait pas fait preuve d'abus preuve n'étayait cette affirmation et que la criminels. Le Comité a conclu qu'aucune pour enquêter sur les activités des motards leur accordent un budget plus important sur les gouvernements pour que ceux-ci public en péril pour exercer des pressions de police du Canada mettaient la sécurité du le fait que des hauts responsables des services public étant donné qu'elle mettait en lumière qu'il avait communiquée relevait de l'intérêt comportement par le fait que l'information nos ob ostulni noitaulavo onu tiet tieve ogert conclusion selon laquelle le comité d'arbimembre justifiait essentiellement sa à la Lutte contre le crime organisé. Le ce dossier lorsqu'il était sous-commissaire

La Cour (monsieur le juge Kelen) a infirmé la décision du commissaire et ordonné une nouvelle audience devant le Comité de même qu'un nouvel examen de l'appel par « l'officier de la GRC le plus haut gradé qui n'a rien à voir avec l'affaire... après le témoignage des parties ». La Cour a laissé entendre que le fait que le commissaire a participé à la rédaction le commissaire a participé à la rédaction une apparence de partialité, raison pour une apparence de partialité, raison pour laquelle on ne l'a pas autorisé à entendre

La Cour (monsieur le juge Campbell) a rejeté la demande de révision judiciaire, concluant entre autres que les décisions disciplinaires rendues par le commissaire ne doivent être annulées que lorsqu'il ést démontré qu'elles sont « manifestement déraisonnables ». La Cour a fait remarquer sembler trop sévère, elle n'était pas mentionné que la décision du commissaire mentionné que la décision du commissaire tenait compte à la fois des intérêts du membre et de ceux de la GRC en tant qu'institution.

## Stenhouse c. Canada (Procureur général), 2004 CF 375 (CEE, 2900-01-001, D-076)

qu'il était en cause dans divers éléments de commissaire n'entende pas l'appel, parce Le membre a également demandé que le ploté pour porter atteinte à sa réputation. que divers membres de la GRC avaient coma soutenu que ces documents démontraient d'arbitrage a rendu sa décision. Le membre sur l'accès à l'information après que le comité faite à la Cendarmerie en vertu de la Loi remis à la suite d'une demande qu'il avait nombreux documents qui lui avaient été au Comité la permission de présenter de la peine qui lui a été imposée. Il a demandé rendue au sujet de son comportement et de Le membre a interjeté appel de la décision par la suite été reproduits dans un livre. de motards criminels, documents qui ont stratégies d'enquête policière sur des bandes confidentiels à un journaliste à propos de disgracieux en fournissant des documents ce dernier avait eu un comportement de la Gendarmerie après avoir établi que ordonné à un membre de démissionner Un comité d'arbitrage de la GRC a



## PARTIE IV – AFFAIRES PORTÉES RUOD AJ TNAVJO AGANAD UG BJARJOJA

Locurs de l'année, la Cour fédérale a rendu trois décisions à la suite de demandes de révision judiciaire de décisions rendues par le commissaire de la GRC relativement à des dossiers sur lesquels le Comité s'était déjà prononcé. Par ailleurs, trois autres demandes de révision des décisions du commissaire ont été présentées relativement à des appels concernant des griefs et des procédures disciplinaires qui ont fait l'objet de conclusions et de recommandations du Comité. Ces demandes n'ont pas encore été examinées.

de révision judiciaire de cette décision. d'alcool. Le membre a présenté une demande attribuables à une consommation excessive disciplinaires relativement à des incidents que celui-ci avait déjà fait l'objet de mesures influencé le comportement du membre et la consommation d'alcool semblait avoir était adéquate, compte tenu du fait que peine imposée par le comité d'arbitrage commissaire a également conclu que la victime lorsqu'elle était adolescente. Le d'une agression sexuelle dont elle avait été possibilité de déposer une plainte au sujet voir au détachement pour discuter de la eu des relations sexuelles était déjà allée le étant donné que la personne avec qui il avait membre n'en avait pas moins été scandaleux cependant conclu que le comportement du relations sexuelles avec lui. Le commissaire a le membre avait forcé la victime à avoir des qu'il n'était pas raisonnable de conclure que avait mal interprété la preuve présentée et Comité et déclaré que le comité d'arbitrage

Gordon c. Canada (Solliciteur général), 2003 CF 1250 (CEE 2600-99-002, D-068)

commissaire a abondé dans le sens du d'imposer une peine moins sévère. Le au sujet de l'inconduite, il serait justifié acceptait la conclusion du comité d'arbitrage ment recommandé que, si le commissaire pas été consensuelles. Le Comité a égaleselon laquelle les relations sexuelles n'avaient fourni aucune preuve à l'appui de sa décision au motif que le comité d'arbitrage n'avait l'appel concernant l'inconduite soit accueilli imposée. Le Comité a recommandé que décision relative à l'inconduite et de la peine al ab siot si s laqqs ataitatai s ardmam de démissionner de la Cendarmerie. Le comité d'arbitrage a ordonné au membre domicile. A la suite de cet incident, le avoir des relations sexuelles avec lui à son scandaleux lorsqu'il a forcé une femme à qu'un membre avait eu un comportement Un comité d'arbitrage de la GRC a établi

commis le vol à main armée, propos de la personne soupçonnée d'avoir omis de communiquer de l'information à ment que le membre avait intentionnellement initiale a été rendue ne démontrait pas claire-Par ailleurs, la preuve sur laquelle la décision comité d'arbitrage annulait sa suspension. pleinement rétablies puisque la décision du les indemnités du membre devaient être que, en vertu de la Loi sur la GRC, la solde et d'un an auparavant. Le Comité a conclu avait cessé de verser la solde, soit près rétroactivement à la date à laquelle on décision du comité d'arbitrage, et non mais seulement à partir de la date de la de la solde et des indemnités du membre, tion d'alcool. On a donc rétabli le versement par un manque de sommeil et la consomma-On a expliqué le comportement du membre duite et conclu qu'elles n'étaient pas fondées. de la GRC a examiné les allégations d'incons'était présenté au bar. Un comité d'arbitrage correspondant à la description du suspect ne collègues lorsqu'il leur avait dit que personne que le membre avait sciemment menti à ses acceptée au motif que les preuves démontraient solde et des indemnités du membre a été relative à la cessation du versement de la

de ses tonctions. La recommandation d'une enquête disciplinaire et a été suspendu de cet incident, le membre a fait l'objet reconnu coupable de vol qualifié. A la suite l'individu a été arrêté et il a par la suite été recherchaient. Plus tard dans la soirée, l'individu pouvait être le suspect qu'ils est allé les retrouver et leur a dit que tard, après le départ des agents, le membre dans le bar. Une vingtaine de minutes plus personne correspondant à cette description membre a dit à ses collègues qu'il n'avait vu membre avait croisé aux toilettes. Or, le correspondait à peu près à l'individu que le description du suspect qu'ils lui ont fournie présumé auteur du vol était venu au bar. La qu'ils avaient des motifs de croire que le présentés au bar et ont informé le membre à un vol à main armée à proximité se sont GRC qui faisaient une enquête relativement minutes plus tard. Plusieurs membres de la de la drogue, puis il est sorti du bar plusieurs dit au membre que l'argent servait à acheter une grande quantité d'argent. L'individu a sadonnait à une activité douteuse impliquant y aurait rencontré une connaissance qui femme au bar dont elle était propriétaire et qui était allé donner un coup de main à sa

L'affaire G-320 concerne un membre

servi de fondement à la décision. depuis un bon moment les preuves qui ont du membre. Le commandant connaissait du versement de la solde et des indemnités avant de recommander à nouveau la cessation le comité d'arbitrage a rendu sa décision, agi à la première occasion offerte, après que commandant n'a pas démontré qu'il avait de circonstances extrêmes. Par ailleurs, le motifs pour lesquels on ne pouvait pas parler de cet incident constituaient les principaux d'aucune accusation criminelle à la suite et le fait que le membre n'avait fait l'objet relations sexuelles n'étaient pas consensuelles de preuves manifestes indiquant que les du membre, le Comité a déclaré que l'absence décision de cesser la solde et les indemnités relations sexuelles. Lors de son examen de la le membre avait forcé la victime à avoir des d'accord avec la conclusion selon laquelle précisé, dans sa décision, qu'il n'était pas commissaire de la GRC, mais celui-ci a a été acceptée. L'appel a été rejeté par le décision. Cette fois, la recommandation que le membre avait interjeté appel de la de la solde et des indemnités, malgré le fait recommandé la cessation du versement à avoir des relations sexuelles », on a à nouveau s'était « imposé » à la victime et l'avait « forcée d'arbitrage de la GRC a établi que le membre Deux ans plus tard, après qu'un comité réellement commis des gestes répréhensibles. de preuves indiquant que le membre avait au motif qu'il n'y avait pas suffisamment membre. La recommandation a été rejetée versement de la solde et des indemnités du commandant a recommandé la cessation du déclenché une enquête disciplinaire. Le le membre a été suspendu avec solde et on a sexuelles avec lui. A la suite de cette accusation, pour la convaincre d'avoir des relations avait profité du fait qu'elle était désemparée du détachement du membre que ce dernier plus tard, la femme a déclaré au commandant

problème d'ordre médical. à la décision étaient attribuables à un les événements qui ont servi de fondement la solde et les indemnités, étant donné que qu'il n'était pas approprié de cesser de verser reconnu, comme le membre l'affirmait, ne pas contester son renvoi. Le Comité a raisons médicales. Le membre a décidé de a entrepris des procédures de renvoi pour après, le grief a été renvoyé au Comité et on qu'il souffrait d'une maladie. Peu de temps Il estimait donc qu'on le punissait parce qu'il consultait un psychologue à ce sujet. diagnostiqué un trouble sexuel chez lui et grief, le membre a fait valoir qu'on avait Dans le cadre de la présentation de son La contribué s à la prise d'une décision dans cette affaire ». plusieurs incidents de nature semblable est un facteur qui a également déclaré que « l'accumulation de dans notre société et qui est contraire à la loi ». L'intimé membre « avait commis un acte qui est inacceptable acceptée parce qu'on avait conclu que le indemnités. Cette recommandation a été cessation du versement de la solde et des tard, le commandant a recommandé la la durée de l'enquête. Trois semaines plus a été suspendu avec solde pendant toute du Code de déontologie de la GRG. Le membre fait l'objet d'une enquête pour non-respect son commandant. Par la suite, le membre a bilité. Il a communiqué cette information à par voie de déclaration sommaire de culpapersonnes. Il s'agit d'une infraction punissable

L'affaire **G-319** concerne un membre qui a reçu la visite chez lui d'une femme qui l'avait déjà consulté à son détachement au sujet de la possibilité de déposer une plainte concernant une agression sexuelle dont elle avait été victime de nombreuses années auparavant, lorsqu'elle était adolescente. Lors de cette visite, ils ont eu des relations sexuelles. Les événements se sont produits au mois de mai 1997. Plusieurs semaines au mois de mai 1997. Plusieurs semaines

cette question sans que cette mesure ne soit prévue par règlement. On estime qu'il s'agit d'une délégation illégale de pouvoirs délégués.

.ll usəvin encore rendu sa décision sur les griefs de fin de l'année, le commissaire n'avait pas accusés d'une infraction criminelle. A la indemnités des membres qui n'ont pas été approprié de cesser de verser la solde et les Comité a donc conclu qu'il ne serait pas infractions mineures au Gode criminel. Le aux violations de lois provinciales et aux aux déclarations sommaires de culpabilité, solde et des indemnités ne s'applique pas ment que la cessation du versement de la Gendarmerie. Cette politique précise égaleen compte en vertu de la politique de la membre », qui est le premier élément à prendre artrêmes où il serait peu approprié de rémunérer un constituaient des exemples de « circonstances selon laquelle les faits relatifs aux trois affaires Le Comité a aussi mis en doute l'affirmation

acte indécent en public, en présence d'autres 11 a été accusé d'avoir sciemment commis un relativement à un acte indécent. Cette fois, es à nouveau fait l'objet d'une plainte catégoriquement l'allégation. En mai 2001, indécent dans un lieu public, mais il a nié 1999, le membre aurait commis un acte Le traitement a duré plusieurs années. En psychologue pour traiter un trouble sexuel. que le membre a commencé à consulter un teu rouge. C'est à peu près à cette époque as conjointe dans un véhicule arrêté à un parce qu'il a eu des relations sexuelles avec Deux ans plus tard, il a été réprimandé mesure disciplinaire à la suite de cet incident. été accusé et il n'a fait l'objet d'aucune un lieu public en 1993. Le membre n'a pas avec sa conjointe dans un véhicule garé dans été vu en train d'avoir des relations sexuelles L'affaire G-318 concerne un membre qui a

G-318 à G-320 : Cessation du versement de la solde et des indemnités de membres suspendus : absence de critères clairs et légitimes

à ce sujet. le commissaire n'avait pas rendu sa décision griefs soient accueillis. A la fin de l'année, Le Comité a recommandé que les trois indemnités a été prise en temps opportun. relative à la cessation de la solde et des du membre en question, et si la décision cessation de la solde et des indemnités politique de la Gendarmerie, justifie une « circonstances scandaleuses », ce qui, selon la ment du membre était associé à des également cherché à établir si le comportesuspendu de ses fonctions. Le Comité a verser la solde et les indemnités à un membre déterminer s'il est approprié de cesser de les critères à respecter lorsqu'on cherche à Trésor ne précise pas, par voie de règlement, s'est penché sur le fait que le Conseil du Dans les dossiers les plus récents, le Comité nature avaient été renvoyés au Comité. Dans le passé, très peu de griefs de cette avaient été suspendus de leurs fonctions. solde et des indemnités de membres qui décisions qui ont mené à la cessation de la renvoyés au Comité relativement à des Au cours de l'année, trois griefs ont été

Le Comité était préoccupé par le fait que la politique du Conseil du Trésor précise seulement qui, au sein de la Gendarmerie, est autorisé à prendre une décision sur la cessation de la solde et des indemnités. Le Comité a estimé que cela ne satisfaisait la Loi sur la GRC voulant que le Conseil du Trésor adopte un règlement sur la cessation de la solde et des indemnités. Le Comité a critiqué le fait qu'on a autorisé la GRC a critique le fait qu'on a autorisé la GRC à a critique le fait qu'on a autorisé la GRC à adopter une politique interne régissant à adopter une politique interne régissant

sa décision sur le grief de niveau II. le commissaire n'avait pas encore rendu comme d'habitude. A la fin de l'année, de continuer d'assumer ses fonctions qu'au fait que le membre avait reçu l'ordre accordé plus d'importance à ce facteur sur les parents des enfants. Le Comité a produire sur les autres, plus particulièrement de l'impression que ses gestes pouvaient cule. Il n'a pas suffisamment tenu compte que des enfants se trouvaient dans son véhin'aurait pas dû rouler à grande vitesse sachant dans l'exercice de ses fonctions. Le membre « attentes raisonnables » de la Gendarmerie que le membre devait avoir satisfait aux pertinente du Conseil du Trésor précise lors de son procès parce que la directive à même les fonds publics pour le défendre que le membre avait droit à un avocat payé agi. Quoi qu'il en soit, on ne peut considérer dans la procédure de grief, qu'il n'a pas mal

raisonnable dans les circonstances. ment des membres pour déterminer s'il est Il faut à chaque fois évaluer le comportepoursuites criminelles ou civiles contre eux. produit l'incident qui a donné lieu à des qu'ils étaient en service au moment où s'est qu'il ne suffit pas que les membres démontrent du Conseil du Trésor stipule clairement situation donnée. Cependant, la directive preuve d'un manque de jugement dans une des attentes raisonnables même s'ils tont membres de la GRC peuvent répondre à répondre. Le Comité reconnaît que les est celle à laquelle il est le plus difficile de attentes raisonnables de la Gendarmerie de savoir si les membres répondent à des d'un avocat aux frais de l'Etat. La question la GRC revendiquaient le droit aux services eu à examiner des cas où des membres de Ces dernières années, le Comité a souvent

G-313: Un membre de la GRC cherche à obtenir les services d'un avocat aux frais de l'État pour assurer sa défense contre des accusations criminelles déposées à la suite d'un incident survenu pendant qu'il était en service: Le membre a-t-il répondu à des attentes raisonnables de la Gendarmerie?

Le grief a été rejeté au niveau I. pendant quelques secondes seulement. et qu'il avait roulé à une vitesse excessive était droite, qu'il n'avait pas eu à zigzaguer ne se trouvait sur la route, que celle-ci en danger parce qu'aucun autre véhicule qu'il n'avait pas mis la sécurité des enfants véhicules pour excès de vitesse. Il a soutenu a décidé de se lancer à la poursuite de superviseurs le lui avaient ordonné lorsqu'il simplement fait son travail tel que ses membre. Ce dernier a affirmé qu'il avait des accusations ont été déposées contre le plainte. C'est à la suite de ces plaintes que cette situation à leurs parents qui ont porté une poursuite. Les élèves ont fait part de une vitesse allant jusqu'à 200 km/h pendant au cours de l'activité, le membre a roulé à dans son auto-patrouille. Au moins une fois d'une école primaire âgés de 12 ans avec lui après que le membre a emmené trois élèves dangereuse. Cette accusation a été déposée d'une accusation criminelle pour conduite de l'Etat pour qu'il puisse se défendre lui fournir les services d'un avocat aux frais à la suite du refus de la Gendarmerie de Un membre de la GRC a présenté un grief

Le Comité a fait remarquer que, lors d'une procédure disciplinaire portant sur le même incident, le membre avait admis que sa conduite avait été scandaleuse. Dans ce contexte, il semble paradoxal qu'il affirme,

relativement aux griefs de niveau II. le commissaire n'avait pas rendu sa décision Sommet des Amériques. A la fin de l'année, loger à l'hôtel pendant leur affectation au compte tenu du fait que ceux-ci devaient un traitement différent à d'autres membres, pas fait preuve de discrimination en accordant l'indemnité de repas. La Cendarmerie n'a tel contexte, ils n'avaient donc pas droit à sur les voyages du Conseil du Trésor. Dans un étaient en déplacement au sens de la Directive on ne pouvait considérer que les membres région de Québec. Par suite de cette décision, donné que tous les membres vivaient dans la affectation au Sommet des Amériques, étant leur lieu de travail pour la durée de leur manière déraisonnable lorsqu'elle a changé justifiée. La Gendarmerie n'a pas agi de d'indemnité de repas à ces membres était également que la décision de ne pas verser Quoi qu'il en soit, le Comité estimait habilité à le faire en vertu de la Loi sur la GRC. commissaire de la GRC, comme celui-ci est

de repas ou de déménagement. déplacement et leur droit à une indemnité détermination de leur statut d'employés en ment différent en ce qui concerne la identiques semblaient avoir reçu un traite-GRC qui se trouvaient dans des situations noncer sur des cas où des membres de la Comité est fréquemment appelé à se prodemande d'indemnisation. De même, le partir du moment où ils présentent une leur a été communiquée au préalable qu'à ont été lésés à la suite d'une décision qui ou qu'ils pensent qu'on ne considère qu'ils réalisent pas qu'ils doivent agir avec célérité souvent que les membres de la GRC ne le délai imparti par la Loi sur la CRC. Il arrive déterminer si un grief a été déposé dans autres exemples de cas où le Comité a dû Ces griefs viennent s'ajouter aux nombreux

> cet événement important. de dissension au sein du groupe pendant Sommet parce qu'ils ne voulaient pas créer qu'ils avaient décidé d'attendre la fin du Au niveau II, les membres ont expliqué au courant de la décision qu'il conteste. la date à laquelle le membre lésé a été mis doit être déposé dans les 30 jours suivant fait que, en vertu de la Loi sur la CRC, un grief d'indemnité de repas et compte tenu du de janvier 2001 qu'ils ne recevraient pas étant donné qu'ils savaient depuis le mois pas respecté le délai relatif au dépôt de griets, de niveau I a établi que les requérants n'avaient les membres ont déposé un grief. L'arbitre de repas. Ces demandes ont été rejetées et leurs demandes de remboursement des frais Sommet des Amériques pour soumettre requérants ont décidé d'attendre la fin du affectation au Sommet des Amériques. Les

Justifiant la prorogation du délai par le un exemple de circonstances exceptionnelles par la Loi, et il ne constitue pas non plus à déterminer s'ils ont respecté le délai fixé peut être pris en compte lorsqu'on cherche période délicate pour la GRC, ce motif ne ne pas nuire à l'harmonie du groupe à une lorsqu'ils ont affirmé avoir attendu pour ait considéré que les membres étaient sincères s'il en était autrement. Bien que le Comité la Loi sur la CRC n'aurait plus sa raison d'être qu'elle allait être rejetée. Le délai fixé par au moment de présenter leur demande, un nouveau griet, car ceux-ci savaient déjà, n'autorisait pas les requérants à présenter de remboursement des frais de repas auparavant. La présentation d'une demande avait été communiquée de nombreux mois un grief contestant une décision qui leur d'attendre aussi longtemps avant de déposer que les membres avaient des raisons valables Le Comité n'a pas été en mesure d'établir

plaintes de harcèlement avait été mal faite, il fallait annuler la décision selon laquelle la requérante avait harcelé ses subalternes. Le commissaire a approuvé la recommandation du Comité selon laquelle le grief devait être accueilli.

Cette affaire met en lumière le fait que, lorsqu'on conclut à un cas de harcèlement, de membre visé peut déposer un grief, que des mesures disciplinaires aient été imposées important pour la Cendarmerie de mener une enquête équitable pour toutes les parties visées et que la qualité de l'enquête soit évaluée dans le cadre du processus poit évaluée dans le cadre du processus mentionner que ce processus peut être mentionner que ce processus peut être utilisé autant par le plaignant que par le membre qui fait l'objet de la plainte.

# G-303 à G-310 : Allocations différentes accordées aux membres affectés au Sommet des Amériques tenu à Québec au mois d'avril 2001

recevoir une telle indemnité pendant leur plus grande distance de Québec allaient membres dont le poste d'attache était à une étaient en déplacement, tandis que d'autres étant donné qu'on ne considérait pas qu'ils ne toucheraient pas d'indemnité de repas, d'une réunion tenue en janvier 2001, qu'ils Les requérants avaient été informés, lors a établi que leur lieu de travail était Québec. leur affectation respective, la Gendarmerie de route raisonnable. Pour toute la durée de de Québec, mais tout de même à une distance détachements situés à l'extérieur de la ville les membres visés travaillaient dans des affectation. Avant d'être affectés à Québec, verser une allocation de repas pendant leur testé le refus de la Gendarmerie de leur des Amériques tenu en avril 2001 ont conpériodes de plusieurs mois avant le Sommet affectation temporaire à Québec pour des Huit membres de la GRC qui étaient en

> encore l'appel. la fin de l'année, le commissaire étudiait Or, cela ne semblait pas être le cas ici. A expliquant le rendement insatisfaisant. superviseur sont des facteurs déterminants milieu de travail ou les rapports avec son lorsqu'elle a des motifs de croire que le devrait envisager la mutation d'un membre que, dans certains cas, la Gendarmerie compétences de base. Le Comité a reconnu essentiellement le fait d'un manque de lacunes professionnelles, qui semblaient blablement pas au membre de combler ses de la dépression ne permettrait vraisemlicenciement de conclure que le traitement déraisonnable pour la commission de

### G-293 et G-294 : Conclusions non fondées de harcèlement contre un membre civil

les préjudices qui pouvaient avoir été causés. concernant l'appel avait permis de corriger l'arbitre de niveau l a établi que la décision avait harcelé les deux subalternes, mais contesté la conclusion selon laquelle elle règles de l'art. La requérante a également l'enquête n'avait pas été menée selon les L'arbitre qui a entendu l'appel a déclaré que mesures disciplinaires ont été annulées. Celle-ci a porté la décision en appel et les mesures disciplinaires contre la requérante. a souscrit à cette conclusion et a pris des fondées. Le commandant divisionnaire et il a conclu que les plaintes étaient Un seul enquêteur a mené les deux enquêtes Cendarmerie par deux de ses subalternes. déposées contre un membre civil de la Deux plaintes de harcèlement ont été

Le Comité n'était pas d'accord avec cette conclusion parce que la décision d'appel, qui rejetait l'imposition de mesures disciplinaires, ne rejetait pas la décision selon laquelle le membre avait harcelé ses subalternes. Le Comité a conclu que, comme il était évident que l'enquête sur les comme il était évident que l'enquête sur les

pas apporté les améliorations demandées et a donc été relevé de ses fonctions. On a par la suite entrepris des procédures de renvoi.

autre détachement. satisfaire aux exigences de rendement d'un membre étaient telles qu'il ne pourrait solution viable du fait que les lacunes du qu'une mutation ne constituait pas une comportement insatisfaisant. Elle a établi no des principaux facteurs expliquant son a déterminé que cette maladie n'était pas a accepté le diagnostic de dépression, mais améliorer son rendement. La commission efforts sincères et continus pour l'aider à que le superviseur du membre avait fait des La commission de licenciement a conclu grande charge de travail que ses collègues. entendre que le membre avait une plus à traverser l'épreuve. On a également laissé pas offert de soutien adéquat pour l'aider femme et que la Gendarmerie ne lui avait profondément affecté par la mort de sa le membre ont mentionné qu'il avait été D'autres personnes qui ont témoigné pour devait être muté à un autre détachement. son rendement, mais ils ont précisé qu'il qu'une thérapie pourrait l'aider à améliorer femme. Les deux psychologues ont maintenu légère dont il souffrait depuis le décès de sa rendement insatisfaisant à une dépression de deux psychologues qui ont attribué son licenciement comprensient le témoignage lors de l'audience devant la commission de Les preuves présentées par le membre

Le Comité a recommandé le rejet de l'appel, car il estimait que la commission de licenciement ne semblait pas avoir erré dans son analyse des faits ou dans l'application des principes de droit. Par ailleurs, les preuves présentées démontrent que, bien qu'il l'ait souvent critiqué ouvertement, le superviseur du membre a agi de bonne foi en lui fournissant des instructions détaillées. Le fournissant des instructions détaillées. Le Comité a en outre établi qu'il n'était pas

une allégation, il existe une entente concernant la reconnaissance des faits de manière à convaincre le comité d'arbitrage que l'allégation est fondée. À la fin de l'année, le commissaire étudiait encore les appels.

## **R-003 :** Renvoi d'un membre ayant eu des problèmes de rendement à la suite d'une tragédie personnelle

Le membre est entré à la Gendarmerie

devait apporter. Il n'a vraisemblablement li'up enoitsroilèms est sissisèrq no leupel a reçu up « avis de carences professionnelles » au uzer conséquent, en janvier 1999, le membre ment est demeuré insatisfaisant. Par des deux années suivantes, mais son rendeinstructions détaillées au membre au cours d'enquêtes criminelles. On a fourni des plan de la gestion du temps et de la conduite s'améliorer considérablement, surtout sur le répondait pas aux attentes et qu'il devrait le superviseur a conclu que le membre ne avril 1997. Au terme de cette évaluation, et a fait une évaluation du rendement en suivi plus étroit du rendement du membre I année, un nouveau superviseur a fait un à fixer des priorités. Plus tard au cours de a révélé qu'il avait toujours de la difficulté rendement en février 1996. Cette évaluation normales et on a fait une évaluation de son Le membre a ensuite réintégré ses fonctions tâches légères, et ce, jusqu'en juillet 1995. humanitaires, on a affecté le membre à des au mois de janvier 1994. Pour des raisons des accès de violence. Elle s'est suicidée de dépression chronique et avait souvent cette époque, la femme du membre souffrait A . sldmsens' l ensb sldstovst noiniqo snu son superviseur a tout de même exprimé culté à s'acquitter de sa charge de travail, mais en 1993, on a constaté qu'il avait de la diffipremière évaluation du rendement effectuée endroit pendant sept ans. A la suite d'une en 1992 et a occupé son emploi au même

modifications qui peuvent être apportées à une allégation en vertu de la Loi sur la GRC sont celles dont l'objet consiste à corriger « un défaut technique ne portant pas sur le fond ». Le comité d'arbitrage pourrait également avoir ne pouvait pas avoir été disgracieuse du fait ne pouvait pas avoir été disgracieuse du fait insouciante peut être considérée comme insouciante peut être considérée comme disgracieuse, qu'elle soit accidentelle ou non.

s'assurer que, lorsque le membre a reconnu conséquent, il incombe aux parties de les ententes qui leur sont présentées. Par comités d'arbitrage acceptent aveuglément bent cependant pas s'attendre à ce que les paraissait inconcevable aux parties. On ne la communication au comité d'arbitrage aura l'occasion de présenter des preuves dont est fondée. Dans un tel cas, le commandant d'arbitrage n'établisse pas que l'allégation craignent que, malgré leur aveu, le comité disposés à reconnaître les allégations s'ils cédures disciplinaires à l'avenir seront moins que les membres qui feront l'objet de procirconstances. Cependant, il est fort possible celle qui pourrait être imposée dans les de demander une peine moins sévère que allégation parce que le commandant a accepté accepte de reconnaître la validité d'une également que, dans certains cas, un membre dans la mesure du possible. Il reconnaît disciplinaires à régler le problème entre elles faut encourager les parties aux procédures d'une allégation. Le Comité reconnaît qu'il sujet d'une entente concernant la validité cas où un comité d'arbitrage a des doutes au gente. Ce principe s'applique également aux conjointement est trop sévère ou trop indulparce qu'il considère que la peine établie déclaration conjointe relative à la peine, les cas où il n'est pas disposé à accepter une les parties et d'ajourner les procédures dans nécessité pour un comité d'arbitrage d'aviser Dans le passé, le Comité s'est penché sur la

fonctions à tout moment pendant la fête. de service et qu'il pouvait assumer ses la fête se déroulait à l'intérieur de sa zone allégations n'étaient pas fondées parce que mais le comité d'arbitrage a établi que les s'était absenté du travail sans permission, disponibilité. Le membre a reconnu qu'il fête alors qu'il devait être en service ou en au fait que le membre s'était rendu à une Les deux autres allégations avaient trait des six allégations initiales ont été retirées. disgracieux. Dans l'affaire D-086, quatre pouvait qualifier son comportement de accidentelle des gestes du membre, on ne a conclu que, compte tenu de la nature façon accidentelle. Le comité d'arbitrage télécommande avait atteint sa femme de véracité des faits, mais il a affirmé que la

l'affaire D-085, étant donné que les seules regrouper dix allégations en une seule dans d'arbitrage avait autorisé le commandant à dit préoccupé par le fait que le comité de ses conclusions. Le Comité s'est également au moment où le comité d'arbitrage fait part duire « au cours du règlement de l'affaire » et non d'un membre; cela doit cependant se prorejet, par un comité d'arbitrage, de l'aveu DORS/88-367, prévoient la possibilité du que les Consignes du commissaire (pratique et procédure), toutes les deux. Le Comité a fait remarquer sur une allégation qu'elles reconnaissent parties se préparent en vue d'une audience peut raisonnablement s'attendre à ce que les sait d'une simple question d'équité. On ne d'arbitrage. Le Comité estimait qu'il s'agisà éliminer les préoccupations du comité conjointement avec le membre, de manière de l'allégation ou de faire un exposé des faits, l'occasion de présenter des preuves à l'appui membre. Il aurait également dû lui donner pas disposé à se fier uniquement à l'aveu du dû informer le commandant qu'il n'était soient accueillis. Le comité d'arbitrage aurait Le Comité a recommandé que les deux appels

de citoyens en détention. appropriées lorsqu'ils interviennent auprès s'attacheront toujours à prendre les mesures au public que les membres de la GRC également être pris en compte pour garantir tinentes, mais d'autres éléments devront par les services de police seront certes perles politiques d'utilisation de la force adoptées fondement d'une allégation d'inconduite, le recours à une force excessive constitue le « ne peut pas être mesuré avec précision ». Lorsque car le degré de force utilisée par le membre de mesures disciplinaires à son endroit, prendre, on ne prendra pas nécessairement évalué une menace perçue et la mesure à lequel si on estime qu'un membre a mal a reconnu l'importance du principe selon éviter toute mesure disciplinaire. Le Comité de la GRC et les normes à respecter pour cernant le recours à la force par les membres lumière des questions importantes conmembre, cette affaire met également en commandant divisionnaire et non par le

#### D-085 et D-086 : Pouvoir d'un comité d'arbitrage de rejeter l'aveu d'un membre

comité d'arbitrage qu'il reconnaissait la légère contusion. Le membre a informé le trappé sa femme au visage, lui infligeant une commode, dont une télécommande qui a main des articles qui se trouvaient sur une au cours duquel le membre a balayé de la en une seule allégation relative à un incident actes de violence familiale, pour les regrouper initiales, qui se rapportaient toutes à des le commandant avait retiré les dix allégations du membre concerné. Dans l'affaire D-085, a été faite uniquement sur la base de l'aveu selon laquelle une allégation d'inconduite lorsqu'ils ont des doutes sur une conclusion à propos de ce que font les comités d'arbitrage mandant soulèvent d'importantes questions Deux autres appels déposés par un com-

encore l'appel. de l'année, le commissaire étudiait de tenir une nouvelle audience. A la fin et qu'on demande au comité d'arbitrage les allégations d'inconduite soit accueilli aux conclusions du comité d'arbitrage sur mandé que l'appel interjeté relativement du prisonnier. Le Comité a donc recomsi le membre était responsable de l'agressivité savoir si cette perception était raisonnable et et que ceux-ci n'ont pas vraiment cherché à partie sur la menace perçue par le membre, témoins experts étaient fondées en grande cependant estimé que les opinions des deux muniquer avec le prisonnier. Le Comité a et les efforts faits par le membre pour comsit contribué ou non à son comportement, la force par le membre, que la frustration les éléments qui ont motivé l'utilisation de vraisemblablement examinés comprennent Les facteurs qu'un observateur neutre aurait politiques relatives au recours à la force. si les gestes d'un membre respectent les doit aller au-delà de la question de savoir toute objectivité. Ainsi, le comité d'arbitrage d'arbitrage doit examiner la question en comportement est disgracieux, un comité que, lorsqu'il cherche à déterminer si un faisait qu'argumenter. Le Comité a déclaré ment menaçant à ce moment-là, mais ne prisonnier, qui n'exhibait pas de comporteque le membre a proférées à l'endroit du tion de la tension, par exemple, les menaces l'altercation avaient contribué à l'augmentales gestes posés par le membre juste avant du comité d'arbitrage. Le Comité a dit que questions en cause qu'avait faite le président Comité s'est dit d'accord avec l'analyse des Dans le rapport qu'il a rédigé sur l'appel, le

Outre le fait que cette affaire constitue un rare exemple de dissension au sein du comité d'arbitrage relativement à la décision, et le fait que l'appel a été interjeté par le

en appel par le commandant divisionnaire. frapper. La décision majoritaire a été portée qu'il avait provoqué l'individu avant de le donné de directives claires de vive voix et le membre parce que celui-ci n'avait pas de la difficulté à suivre des directives ». Il a critique n'ont peut-être pas toutes leurs facultés et peuvent avoir à gérer les comportements de personnes intoxiquées qui public s'attendent à ce que les policiers soient mieux préparès moins disgracieux, parce que « les membres du policières, son comportement n'en était pas la force par le membre respectait les normes même s'il reconnaissait que l'utilisation de exprimé une opinion dissidente, disant que, Le président du comité d'arbitrage a et conformément aux procédures policières adéquates ». responsable de gestes posés dans le cadre de ses jonctions unst site at du droit qu'a le membre de ne pas être tenu ajouté qu' « il faut tenir compte à la fois de l'intérêt constitue une conduite scandaleuse, ils ont situations, le recours à la force nécessaire qu'ils aient reconnu que, dans certaines ne constituait pas une inconduite. Bien conclu que l'usage de la force par le membre d'arbitrage ont abondé en ce sens et ont moment. Deux des trois membres du comité supposer qu'il pouvait devenir violent à tout avait fait des gestes menaçants, laissant vidéo montrait clairement que le prisonnier Les deux témoins ont déclaré que la bande prisonnier avait un comportement menaçant. compte tenu du fait qu'il estimait que le selon eux, le membre avait agi correctement technique de contrôle policier ont dit que, experts en matière de recours à la force et de frappant le prisonnier. Deux témoins dire « Vas-tu finir par comprendre? », tout en comité d'arbitrage. On y entend le membre ment vidéo de l'incident a été présenté au deux reprises avec le coude. Un enregistreà la tête à quatre reprises avec le poing et à fouiller, l'a frappé au genou, puis l'a frappé dans une petite pièce, a tenté en vain de le pour maîtriser l'individu. Il l'a poussé

entériné la décision du Comité. dans le délai autorisé, et le commissaire a que les procédures avaient été entreprises que la preuve présentée ne démontrait pas Dans au moins trois cas, le Comité a conclu imparti par la loi n'avait pas été respecté. du comité d'arbitrage au motif que le délai nombre de contestations de la compétence on a observé une augmentation notable du prendre des mesures. Ces dernières années, les résultats de l'enquête interne avant de mandants divisionnaires préfèrent attendre toute fin de la période d'un an, car les comdisciplinaires ne sont intentées qu'à la fonction. Dans bien des cas, les procédures parce qu'un nouveau commandant entre en disciplinaires n'est pas modifié simplement fixé pour entreprendre des procédures remplaçant, de sorte que le délai d'un an devait être réputée communiquée à son connaissance d'un commandant divisionnaire gations d'inconduite qui avait été portée à la le fait que de l'information au sujet d'allémandant. Dans le passé, on a déjà souligné de la division soit promu au poste de compromotion à l'interne, un officier supérieur également, à l'occasion, qu'à la suite d'une est en vacances ou en déplacement. Il arrive mandant divisionnaire lorsque ce dernier régulièrement appelés à remplacer le comdivisionnaire. Les officiers supérieurs sont

intoxiqué, dont le comportement était perçu comme menaçant
Un membre de la GRC a fait l'objet d'une audience disciplinaire pour avoir frappé un prisonnier à la tête à six reprises lors d'une procédure de fouille. Devant le comité d'arbitrage de la GRC qui a entendu
l'affaire, le membre a dit qu'il craignait que le prisonnier, qui était intoxiqué, devienne violent. Dans un tel contexte, le membre a violent. Dans un tel contexte, le membre a pris les mesures qu'il jugeait nécessaires

D-084: Force utilisée pour maîtriser

un prisonnier récalcitrant et

les procédures disciplinaires soient intentées. Le comité d'arbitrage a rejeté cette prétention au motif qu'il n'aurait été pertinent d'examiner l'information communiquée à l'OREC au mois de mars 1999 que si ce dernier avait agi à titre de commandant à a été communiquée parce qu'il occupait le poste d'OREC. La conclusion du comité d'arbitrage voulant qu'il était habilité à d'arbitrage voulant qu'il était habilité à entendre l'affaire était le seul motif d'appel présenté par le membre.

du Canada. judiciaire présentée à la Cour fédérale qui a fait l'objet d'une demande de révision conclu que l'appel devait être rejeté, décision Loi sur la GRC. Le commissaire a également membre ne reflètent pas l'intention de la a cependant conclu que les arguments du l'OREC a assumé l'intérim. Le Comité divisionnaire était devenu vacant lorsque du même œil si le poste de commandant a précisé qu'il n'aurait pas vu les choses ce poste au mois de mai 1999. Le Comité lorsque l'OREC a occupé temporairement commandarision divisionnaire la connaissance de l'OREC devait être réputée mation qui avait précédemment été portée à a rejeté la prétention selon laquelle l'inforla prise de mesures disciplinaires. Le Comité novembre 1999, information qui a entraînée de l'information au commandant avant ou une autre personne avait communiqué au motif que rien n'indiquait que l'OREC Le Comité a recommandé le rejet de l'appel

Cette affaire est importante, car il peut y avoir de nombreux cas où de l'information concernant des allégations de manquement au Code de déontologie par un membre de la supérieurs au sein de la division mais que, pour diverses raisons, cette information pour diverses raisons, cette information n'est pas communiquée au commandant

D-082: Calcul de la période d'un an relativement à la prise de mesures disciplinaires lorsque le commandant divisionnaire a été remplacé temporairement par un autre officier qui était déjà au courant des allégations

l'allégation, soit environ 17 mois avant que (c.-à-d. le commandant) a été informé de comme la date à laquelle l'officier responsable C'est donc cette date qui doit être considérée le commandement de la division en mai 1999. au courant des allégations lorsqu'il a assumé son argument sur le fait que l'OREC était été portée à sa connaissance ». Le membre a fondé contravention [alléguée] [au Gode de déontologie] ... [a] la Loi sur la GRC, à savoir « une année après que la le délai prescrit par le paragraphe 43(8) de procédures n'avaient pas été intentées dans la compétence du comité, affirmant que les trage de la GRC, le membre a mis en doute lors de l'audience devant un comité d'arbil'appelant en octobre 2000. Cependant, disciplinaires officielles à l'endroit de novembre 1999 et il a pris des mesures été mis au courant des allégations qu'en pour ses vacances. Le commandant n'a mandant a dû s'absenter pour affaires ou quelques jours à la fois lorsque le comet septembre 1999 pour des périodes de plusieurs reprises entre les mois de mai mandement par intérim de la division à divisionnaire. Il a ensuite assumé le commais il n'en a pas parlé au commandant (l'OREC) a été mis au courant des allégations, responsable des enquêtes criminelles aussitôt été signalés à la GRC. L'officier aux mois de février et mars 1999 et ont endroit. Ces événements se sont produits facilité une transaction de stupéfiants à cet bandes de motards criminels et qu'il avait d'un bar/restaurant fréquenté par des qu'un membre de la GRC était le gérant

le poste de sous-commissaire, il avait participé dans une certaine mesure à l'examen administratif des enquêtes de la GRC sur les activités de la Mission. L'appel a donc été entendu par un commissaire adjoint qui, à intérimaire. L'appel a été rejeté. Cette décision fait l'objet d'une demande de révision judiciaire par la Cour fédérale du Canada qui devrait entendre l'affaire en 2005.

être vue comme partiale. commissaire en cas d'empêchement peut qui seront appelés à agir au nom du l'intervention d'autres officiers supérieurs prédire sans crainte de se tromper que faisant l'objet d'un appel. On peut également que ce dernier est intervenu dans un dossier demande le retrait du commissaire parce fassent jour où l'une ou l'autre des parties possible que, à l'avenir, d'autres affaires se interprétation juridique adéquate. Il est fort accordée à ces trois mots constitue une débattre la question de savoir si l'importance cas d'empêchement » du commissaire. On peut officier supérieur peut agir à sa place « en la Loi sur la GRC, en vertu duquel un autre commissaire s'est tondé sur l'article 15 de peut déléguer son pouvoir à cet égard. Le est habilité à entendre des appels et il ne vertu de la Loi sur la CRC, seul le commissaire de droit intéressantes. Premièrement, en commissaire de se récuser soulève des questions la population. Par ailleurs, la décision du pour la santé ou la sécurité de membres de public, qu'il y ait ou non un risque immédiat en ce qui a trait à des questions d'intérêt de renseignements était indiquée, notamment circonstances dans lesquelles la divulgation fondée sur la divulgation, et on a défini les première fois, le Comité a accepté la défense raisons. D'abord, parce que, pour la Cette affaire est importante pour plusieurs

matière d'immigration. s'adonnaient à des actes de fraude en déterminer si des employés de la Mission n'avait pas pris les mesures voulues pour que, pendant sept ans, la Gendarmerie motifs d'intérêt public, car ils révélaient a divulgué les renseignements pour des fondie sur les activités de la Mission. Il Cendarmerie mène une enquête approce qu'il voulait avant tout, c'était que la manquants faisaient l'objet d'une enquête, agissements relativement aux documents médias parce qu'il avait l'impression que ses évident que le membre s'est adressé aux des enquêtes subséquentes. Même s'il était qui n'ont pas été examinées à fond lors lors de la première enquête, questions activités des ERP, avaient été soulevées questions importantes, par exemple les la Gendarmerie. Par contre, plusieurs grande que ce qu'on avait fait croire à et d'autres avantages était beaucoup plus portée de l'échange de cadeaux, d'argent Hong Kong. Cet examen a révélé que la rapports entre des ACE et les résidants de enquête, on a fait un examen exhaustif des enquêtes précédentes. Dans le cadre de cette n'a pas permis de combler les lacunes des recrutés sur place. La dernière enquête sur les activités d'employés de la Mission toujours été réticente à l'idée d'enquêter de la part de la Gendarmerie. La GRC a empêcher l'examen public d'actes fautifs des intérêts légitimes, mais il ne peut d'un membre de la GRC s'il vise à protéger limite raisonnable à la liberté d'expression aucun doute être considéré comme une Le serment du secret de la GRC peut sans d'enquête approfondie et opportune. lesquelles la Gendarmerie n'a pas mené

Le commissaire a refusé d'entendre l'appel pour éviter toute apparence de partialité, compte tenu du fait que, lorsqu'il occupait

et la peine imposée. membre a fait preuve de mauvaise conduite à la fois la conclusion selon laquelle le de la GRC ». L'appel de la décision concerne I'empêche d'être utile comme agent de la paix et membre que le membre avait « un défaut de caractère qui renvoyé. Le comité d'arbitrage a conclu de la Gendarmerie, faute de quoi il serait donc ordonné au membre de démissionner membres du public ». Le comité d'arbitrage a qui mettent en danger la vie, la santé ou la sécurité de dénoncer « des actes illégaux graves ou des politiques en être autrement uniquement s'il fallait pas le serment du secret et qu'il pourrait disciplinaires aux membres qui ne respectent toujours habilitée à imposer des sanctions

d'activités louches et déconcertantes sur décelés. Le dossier révèle toute une série échelle et que ces actes n'aient pas été de traude en matière d'immigration à grande de la Mission aient pu commettre des actes ces lacunes, il est possible que des employés par la GRC depuis 1991 et, en raison de lacunes dans le processus d'enquête suivi d'étouffer l'affaire, il y a eu d'importantes ne prouve que la Gendarmerie ait tenté sur des bases raisonnables. Même si rien que ses allégations étaient au moins fondées au comité d'arbitrage des preuves établissant incombait en fait au membre de présenter élément particulièrement pertinent. Il commis des actes fautifs graves n'est pas un honnêtement que la Gendarmerie avait public. Le fait que le membre croyait légitime qui doit faire l'objet d'un débat n'ait agi ainsi pour divulguer une question affiche un tel comportement, à moins qu'il mesures disciplinaires au membre qui Par conséquent, il convient d'imposer des de jeter le discrédit sur la Gendarmerie. première vue, une inconduite susceptible ment le serment du secret constitue, à membre de la GRC viole intentionnelle-Le Comité a reconnu que le fait qu'un

de l'information au sujet de documents manquants au dossier d'enquête. Le membre a commencé à soupçonner la Gendarmerie de constituer un dossier de nature disciplinaire à son sujet. C'est à ce moment-là qu'il a décidé de communiquer avec plusieurs journalistes et de leur faire part de ses journalistes et de leur faire part de ses précoccupations au sujet de l'enquête.

et démocratique » (art. 1), la Gendarmerie était puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre limites qui soient raisonnables et dont la justification « n est restreinte que par une règle de droit, dans des libertés et a déclaré que, comme cette garantie d expression prévue par la Charte des droits et répercussions de la protection du droit d'arbitrage a également examiné les aux documents manquants. Le comité quêter sur sa propre conduite relativement tenté d'empêcher la Gendarmerie d'enconclu que le membre avait simplement avait agi dans l'intérêt public et a plutôt l'affirmation du membre selon laquelle il niveau. Le comité d'arbitrage a rejeté canadiens occupant des postes de haut sonnes soupçonnées, dont des diplomates l'enquête et entaché la réputation des pera probablement nui au déroulement de en cours, y compris le nom de suspects visés, dentiels au sujet d'une enquête criminelle avait divulgué des renseignements confile comité d'arbitrage, le fait que le membre à la loi qui nécessiterait un examen public ». Selon à étouffer l'affaire, d'acte fautif ou de conduite contraire qu' « il n'existe pas la moindre preuve de tentative visant renseignements aux médias, en ce sens que le membre avait communiqué de faux Le comité d'arbitrage a également conclu son entrée en fonction à la Gendarmerie. du secret que le membre avait prêté lors de parce qu'ils allaient à l'encontre du serment agissements de ce dernier étaient disgracieux conduite contre le membre a conclu que les l'audience concernant les allégations d'in-Le comité d'arbitrage de la GRC qui a mené

sieurs reprises avec le membre pour obtenir et son superviseur ont communiqué à plucours des mois qui ont suivi, l'enquêteur qui a accepté d'instituer une enquête. Au communiqué avec le Bureau du vérificateur général à traiter cette plainte. Le membre a alors la conclusion qu'elle n'était pas habilitée en janvier 1999, qu'elle en était arrivée à pas fondée. La CPP a informé le membre, enquête et a conclu que la plainte n'était internes de la CRC a alors institué une la GRC (CPP). La Sous-direction des affaires adressé à la Commission des plaintes du public contre Après le rejet de sa plainte, l'appelant s'est du fait que celui-ci avait nui à son enquête. commandant divisionnaire pour se plaindre Entre temps, le membre écrivait à son que des actes criminels avaient été commis. mais a conclu qu'il n'y avait aucune preuve qui travaillaient à la Mission en 1991-1992, ADA snəiəns səb ərdmon nod əgorrətni à un autre membre. Le nouvel enquêteur a témoins et on a décidé de confier l'enquête on l'a enjoint de cesser d'interroger des l'enquête. Par conséquent, en mars 1997, criminelles seraient déposées à la suite de qu'il était convaincu que des accusations à un ancien ACE au cours d'un entretien dans un langage plus clair et qu'il a déclaré pour lui demander de réécrire son rapport 1992, qu'il a rencontré l'analyste en sécurité rapport de l'analyse de sécurité menée en lorsqu'il a remis au plaignant une copie du sur le manque d'objectivité du membre généralisée. On a commencé à s'interroger matière d'immigration était une pratique avaient été corrompus et que la fraude en que des membres du personnel de la Mission périodiques dans lesquels il se disait persuadé gnant et a présenté des rapports d'enquête recueilli de nombreux témoignages du plaid'action pour l'enquête. Le membre a les allégations et de recommander un plan 1996, on a demandé au membre d'examiner

deux premières enquêtes. En septembre certaines des questions soulevées lors des contrôle de l'immigration qui réitérait suite d'une plainte déposée par l'agent de enquête a été instituée en mai 1995 à la avril 1994, faute de preuves. Une troisième des témoins et on a mis fin à l'enquête en enquêteurs à Hong Kong pour interroger La Gendarmerie a refusé d'envoyer deux la section de l'immigration de la Mission. les bonnes grâces du personnel attecté à Hong Kong qui tentait de s'insinuer dans de l'argent d'une famille d'industriels de accepté des cadeaux de grande valeur et agents canadiens à l'étranger (ACE) avaient examiner des allégations voulant que des une nouvelle enquête a été instituée pour a mis un terme à l'enquête. Or, en 1993, d'un ancien employé. Faute de preuves, on grant avaient été trouvés dans le bureau Mission et de faux tampons de visa d'immipu infiltrer le système informatique de la des groupes du crime organisé auraient contrôle de l'immigration de la Mission, de sources inconnues. Selon l'agent du selon laquelle ils auraient obtenu de l'argent n'avait en effet recueilli aucune indication les accuser d'actes répréhensibles. On n'y avait pas suffisamment de preuves pour n'ont pas été interrogés et on a établi qu'il impliqués dans des activités frauduleuses recrutés sur place (ERP) soupçonnés d'être interroger certains employés. Deux employés dépêcher un enquêteur à Hong Kong pour inhabituels, la GRC a alors décidé de plainte à la CRC. Intormée d'autres faits n'ont pas obtenu de réponse, ils ont porté Mission à ce sujet. Toutefois, comme ils l'ottre et déposé une plainte par écrit à la immigration. Les deux résidants ont refusé par l'entremise d'un consultant local en le versement d'une somme de 10 000 \$ ment de leur demande de visa moyennant leur avaient proposé d'accélérer le traite-

entre les parties. Les cas suivants présentent aussi un intérêt particulier : appel d'une décision rendue par une commission de licenciement, deux griefs relatifs à des cas de aux indemnités de repas, un grief relatif aux indemnités de traps, un grief relatif le droit au paiement de frais juridiques à même les fonds publics et trois cas relatifs à la cessation de la solde.

D-081: Cas où la divulgation non autorisée d'une question d'intérêt public est jugée légale, même si elle ne respecte pas le serment du secret du membre de la GRC

prétendant être des employées de la Mission derniers avaient indiqué que deux femmes par deux résidants de Hong Kong. Ces de la Mission à la suite d'une plainte déposée à la Gendarmerie d'enquêter sur les activités Al'origine, en 1991-1992, on avait demandé d'immigration par des employés corrompus. voulues pour prévenir la fraude en matière que la Mission n'avait pas pris les mesures de pratiques abusives à grande échelle parce demandes était susceptible de faire l'objet 1992, que le processus de traitement des tional (MAECI). L'analyste avait conclu, en - nrietre des Affaires étrangères et du Commerce internarédigé par un analyste de la sécurité du du dossier de l'enquête, dont un rapport journalistes des copies de documents tirés question avait également remis à plusieurs au début des années 90. Le membre en (la « Mission ») à la fin des années 80 et au Commissariat du Canada à Hong Kong de traitement des demandes d'immigration la corruption dans le cadre du processus la Cendarmerie avait mené une enquête sur cours desquelles il dénonçait la façon dont vues, pendant une période de dix mois, au accordé aux médias de nombreuses entreprocédure disciplinaire parce qu'il avait Un membre de la GRC a fait l'objet d'une

de la prochaine année. une amélioration de la situation au cours dans l'examen des dossiers. Nous prévoyons important qui explique le retard accumulé dossier volumineux est l'élément le plus une analyse poussée par le Comité. Ce d'intérêt public. Cette question a nécessité que le membre croyait que cela était de renseignements confidentiels parce concernait la divulgation non autorisée des appels examinés, la question en litige s'explique en partie par le fait que, dans un pour examiner chaque dossier. Ce retard année, il a fallu en moyenne huit mois Malheureusement, au cours de la dernière rétrogradations dans un délai de six mois. mesures disciplinaires et de renvois et moyen de trois mois et celle des appels de terminer l'étude des griefs dans un délai d'atteindre son objectif consistant à Le Comité continue de travailler en vue

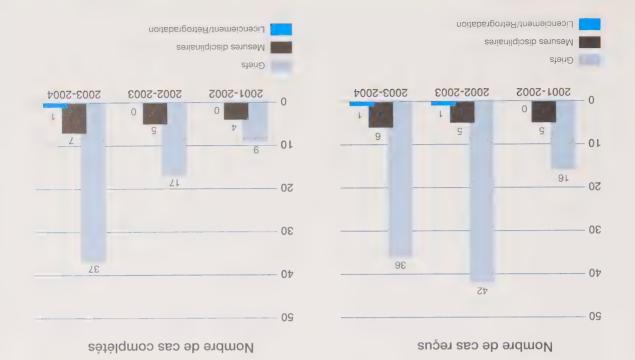
Le Comité prend une part active à l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur du gouvernement du Canada. Au cours de l'année, il a élaboré un plan d'action visant l'amélioration des pratiques de gestion et de l'établissement des priorités. On prévoit que ce plan d'action sera mis en On prévoit que ce plan d'action sera mis en oeuvre au cours des deux prochaines années.

En 2003-2004, le Comité s'est prononcé sur des appels relativement à sept cas discipinaires, notamment un cas dont la défense fondée sur la divulgation a été acceptée par le Comité, un autre qui soulève une dispose un commandant pour entreprendre des procédures disciplinaires, un cas dans lequel le Comité a recommandé l'annulation d'une décision d'un comité d'arbitrage qui rejetait l'allégation d'usage de force excessive à l'endroit d'un détenu et deux cas concernant des appels interjetés par un commandant des appels interjetés par un commandant relativement au rejet d'ententes intervenues



#### **BUVBA NB BÀNNA'L - III BITAA9**

e nombre de dossiers soumis à l'examen du Comité est demeuré relativement stable ces deux dernières années. Il convient cependant de mentionner que six décisions relativement à des dossiers disciplinaires ont été portées en appel devant le Comité en 2003-2004 et que, pendant cette période, le Comité a tranché sept appels de cette nature. Au cours des années précédentes, le Comité a reçu en moyenne trois ou quatre appels relatifs à des mesures disciplinaires chaque année. Par ailleurs, pour la première telativement à l'appel d'une décision prise par une commission de licenciement et de rétrogradation de la GRO et a reçu un deuxième appel relativement à une autre décision d'une commission de la GRO et a reçu un deuxième appel relativement à une autre décision d'une commission de la GRO et a reçu un deuxième appel relativement à une autre décision rétrogradation de la GRO et a reçu un deuxième appel relativement à une autre décision recommission de licenciement et de rétrogradation. En tout, 43 dossiers ont été au cours des années antérieures. À la fin de l'année, 40 dossiers detainent toujours examinés par le Comité, dont 35 griefs.



de tenir une audience. Or, depuis plus de dix ans, aucune audience n'a été tenue relativement à un grief. Le Comité commandation au commissaire et il s'efforce d'achever l'examen du grief dans un délai de trois mois. Cependant, dans de nombreux cas, il se peut qu'il manque des renseignements importants au dossier, ce qui risque d'occasionner des retards dans qui risque d'occasionner des retards dans le traitement du grief.

par la Gendarmerie, de la Directive sur les postes isolés; d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la Directive de la gendarmerie sur la réinstallation; e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irregulière.

Le Comité examine les documents pertinents, mais il peut également décider

dossiers seulement. de renvoi ou de rétrogradation dans trois au commissaire de revoir une décision commissaire. A ce jour, on a demandé ses conclusions et sa recommandation au une audience. Il communique par écrit également, lorsqu'il le juge opportun, tenir parties à cette dernière. Le Comité peut commission et les pièces présentées par les la transcription des délibérations de la au Comité qui examine le document, mémoire d'appel est ensuite communiqué signifier leur intention par écrit. Le le commissaire de la GRC. Elles doivent de la décision de la commission devant Les deux parties peuvent interjeter appel

#### Griefs au deuxième niveau

La Partie III de la Loi sur la GRC accorde aux membres le droit de déposer des griefs relativement à des décisions touchant la gestion des affaires de la Cendarmerie qui les concernent directement. Au premier niveau, les griefs sont examinés par un officier de la GRC qui agit à titre d'arbitre. La décision est fondée sur un examen de documents écrits. On ne tient pas d'audience.

Le membre de la GRO qui n'est pas satisfait de la décision rendue au premier niveau peut présenter son grief au deuxième niveau. Des catégories précises de griefs de deuxième niveau peuvent être présentées au commissire de la GRO. L'article 36 du kèglement de la GRO. L'article 36 du kèglement a) les griefs relatifs à l'interprétation et politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres; b) les griefs relatifs à la cessation de la solde et des allocations des membres; c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application,

dans un délai de six mois. ailleurs d'achever l'examen de chaque appel au commissaire. Le Comité s'efforce par écrit ses conclusions et ses recommandations seulement. Le Comité communique par saire de tenir une audience dans deux cas années, le Comité a estimé qu'il était nécesil le fait rarement. Au cours des dix dernières le juge opportun, tenir une audience, mais parties. Le Comité peut également, lorsqu'il les pièces présentées à ce dernier par les l'audience du comité d'arbitrage, ainsi que les mémoires d'appel, la transcription de jamais produit à ce jour). Le Comité examine traitée par le commissaire (ce qui ne s'est si le membre demande que l'affaire soit L'appel est ensuite renvoyé au Comité, sauf leur intention d'interjeter appel par écrit. d'arbitrage. Les deux parties doivent signifier appel d'une peine imposée par le comité déontologie. Il ne peut cependant pas interjeter

## Appels des décisions des commissions de licenciement et de rétrogradation

examinera l'affaire. de trois officiers de la Cendarmerie, qui rétrogradation (la commission), formée d'une commission de licenciement et de et demander ultérieurement la création peut examiner la documentation connexe expose les motifs de la mesure. Le membre renvoi ou de rétrogradation, lequel avis envoie au membre un avis d'intention de processus, le commandant divisionnaire à s'amender ». A la première étape du de la surveillance qui lui ont été prodigués pour l'aider satisfaisante « en dépit de l'aide, des conseils et a omis d'exercer ses fonctions de façon gradation d'un membre de la GRC qui processus permettant le renvoi ou la rétro-La Partie V de la Loi sur la GRC établit un



#### PARTIE II - LES POUVOIRS DU COMITÉ

e Comité est un tribunal quasi-judiciaire créé en vertu de la Loi sur la GRC. Ses membres sont nommés par le gouverneur en conseil pour un mandat d'une durée maximale de cinq ans. À l'heure actuelle, le Comité ne compte qu'un membre, Philippe Rabot, qui en est le président et principal dirigeant. Les pouvoirs du Comité sont limités à la formulation de recommandations. Les décisions finales relatives aux questions qui lui sont soumises incombent exclusivement au commissaire de la GRC. Ces décisions peuvent cependant être contestées devant la Cour fédérale du Canada.

est fondée sur une prépondérance de probabilités. S'il estime que l'allégation est fondée, le comité tiendra une autre audience pour déterminer la peine appropriée, compte tenu des éléments pertinents, comme des problèmes antérieurs de comportement du membre visé ou tout autre facteur atténuant ou aggravant.

La décision du comité d'arbitrage peut être contestée devant le commissaire de la GRC. À ce jour, la majorité des causes portées en appel se rapportaient à des cas où le comité d'arbitrage avait ordonné au membre démissionner de la Gendarmerie. Le membre visé dans un tel cas peut interjeter appel de la décision selon laquelle il y a eu manquement pour ledit manquement. Le commandant pour ledit manquement. Le commandant divisionnaire peut quant à lui en appeler d'une décision selon laquelle le membre d'une décision selon laquelle le membre d'une décision selon laquelle le membre n'a pas commis de manquement au Code de

### Appels concernant des mesures disciplinaires

audience visant à déterminer si l'allégation Le comité d'arbitrage tiendra une première membre de préparer une défense adéquate. suffisamment de détails pour permettre au ans un avis d'audience qui fournira doit décrire le ou les manquements allégués déontologie. Le commandant divisionnaire question a effectivement dérogé au Code de la GRC, qui déterminera si le membre en d'arbitrage, composé de trois officiers de peut soumettre la question à un comité dant de la division où le membre est affecté En cas de manquements graves, le commanle supérieur immédiat du membre en cause. par des mesures informelles imposées par ments au Code peuvent être sanctionnés actes en cas de non-respect. Les manque-Code de déontologie et doivent répondre de leurs les membres de la GRC doivent respecter un En vertu de la Partie IV de la Loi sur la GRC,



#### PARTIE I - INTRODUCTION

e Comité s est fixe deux objectits strategiques, l'e premier objectit (Li Comte cons) des à assurer l'examen approfondi, éclairé et justifiable, en cas de révision judiciaire, des griefs, des appels concernant des mesures disciplinaires et des appels des décisions des commissions de licenciement et de rétrogradation. Le second objectif stratégique consiste à exercer une influence positive sur la façon dont la GRC traite les questions de relations de travail. C'est à la réalisation du premier objectif que le Comité consacre l'essentiel de ses efforts.

bulletin contient également des articles rédigés par les conseillers juridiques du Comité sur divers sujets se rapportant aux droits et aux responsabilités des membres et de la direction de la GRC en matière de gestion des relations de travail. La publication Communiqué est distribuée gratuitement à tous les détachements de la GRC et elle est affichée les détachements de la GRC et elle est affichée sur notre site Web.

Le bulletin Communiqué est le principal outil de communication du Comité. Il fournit de l'information utile sur les conclusions et les recommandations récentes du Comité, les décisions récentes du commissaire sur des decisions récentes par le Comité et les décisions récentes rendues par la Cour relativement à des questions concernant les relativement à des questions concernant les relations de travail au sein de la GRC. Le

d'un nouveau processus de règlement des griefs, à leur fournir de l'information sur le résultat de l'examen de questions précises par le Comité, ainsi que des explications concernant les principes de droit qui s'appliquent à des problèmes précis de relations de travail.

Le présent rapport annuel pour l'année 2003-2004 porte sur certains des dossiers les plus importants qui ont récemment été portés à l'attention du Comité, ainsi que sur des décisions rendues par la Cour fédérale pendant l'année sur des questions qui avaient été soumises au Comité. Il constitue un complément aux vastes renseignements qui sont fournis sur notre site Web à l'adresse qui sont fournis sur notre site Web à l'adresse trimestrielle intitulée « Communiqué » qu'on trimestrielle intitulée « Communiqué » qu'on trimestrielle intitulée « Communiqué » qu'on trouve également sur notre site Web.

du commissaire. A d'autres occasions, la Cour a conclu que les motifs fournis étaient suffisants et a donc rejeté la demande.

Depuis ma nomination initiale au sein du Comité, en 1998, j'ai constaté que de plus en plus de dossiers se rapportent à des questions disciplinaires et à des renvois. Par ailleurs, l'étude des griefs demeure un volet important des activités du Comité. Le traitement des dossiers dans un délai raisonnable s'est avéré beaucoup plus difficile que je l'avais anticipé, mais je demeure cile que je l'avais anticipé, mais je demeure fermement résolu à poursuivre les efforts er vue d'améliorer la situation à cet égard.

Cela étant, le rôle du Comité évolue. Le personnel du Comité est de plus en plus appelé à former et orienter la direction et les membres de la Gendarmerie relativement à des questions comme la mise en œuvre



#### MESSAGE DU PRÉSIDENT

e Comité externe d'examen de la GRO (le « Comité ») est un petit organisme independant et essentiel au sein du gouverment 'ecleral Crea il y a 16 ans. Procedures indépendante et impartiale des questions précises relatives aux griefs, aux procédures disciplinaires et aux renvois et rétrogradations au sein de la Gendarmerle royale du Canada.

égard en vue de faire annuler une décision ont été renvoyés à la Cour fédérale à cet Canada. Ces dernières années, deux dossiers commissaire présentée à la Cour fédérale du d'une demande de révision de la décision du pertinence de ces motifs peut faire l'objet la GRC, de fournir ses motifs par écrit. La du Comité, il est tenu, en vertu de la Loisur n'est pas d'accord avec les recommandations une décision finale; cependant, si ce dernier C'est le commissaire de la GRC qui rend décisions du Comité ne sont pas exécutoires. de ses fonctions. Dans chacun de ces cas, les d'un membre ou sa capacité de s'acquitter de cas où on met en doute les compétences et de rétrogradation de la GRC. Il s'agit décisions des commissions de licenciement à entendre des appels relativement à des jeu. Le Comité peut également être appelé d'un membre de la Cendarmerie est en rapportent à des cas où le maintien en poste de la GRC. Bon nombre de ces appels se allégués au Code de déontologie des membres de la GRC relativement à des manquements

sont offerts aux fonctionnaires syndiqués. recours relativement similaires à ceux qui travail pour que ceux-ci aient accès à des de surveillance en matière de relations de aux membres de la GRC un mécanisme tions de travail. Le Comité offre néanmoins syndiqués et ne négocient pas leurs condibres réguliers et civils de la GRC ne sont pas réguliers et 4 001 fonctionnaires. Les memainsi: 2585 membres civils, 15653 membres la GRC comptait 22 239 membres répartis des Premières nations. Au Ier janvier 2004, centaines de municipalités et de collectivités trois territoires du pays, de même qu'à des vertu de contrats à huit provinces et aux offre également des services de police en La GRC est le corps policier fédéral et elle

Le Comité a le pouvoir d'examiner certaines catégories de griefs concernant la GRC, plus particulièrement ceux qui se rapportent à l'application des directives du Conseil du Trésor. Il entend en outre les appels des décisions rendues par les comités d'arbitrage





#### SBRÉTAM SBU BLAAT

۲ <sub>2</sub>				•					•				•					•				٠	٠	Si	ЭУ.	ij	la	SŢ	Se	Į.	su	10	iti	SO	d	si (	D	: ;	3	έξ	:ət	ıu	V			
56	٠	٠		•			•		•				٠		•						Ţ	əτ	ΙŢ	IC	LZ	(ə	d	u	09	s 1	Э	э1.	iu	10	С	Э	Γ	: ;	2	ЭХ	эс	ıu	V			
52	٠	٠		•			٠		٠				٠		•	٠		•				٠	٠	٠	٠	è	ji.	w	10	C	n	p	SO	d	LC	d	Á	:	Ι	ЭX	эс	ıu	A			
52	٠			•		٠	٠		•			٠	٠	٠	٠	•	•	•						٠	•	•		• •		٠	•		٠	•	•	sə	X.	u	u	V	-	Λ	əį	ņ	re,	d
21		٠		•		٠		g j	Œ	eu	g	С	10	p	Э	T	e.a	j	p	€J	J	n	0	С	g	I	) U	re	.və	p	S	ээ.	j.i.	o c	I s	Э.	ij	eT.	F	7 -	- /	ΛI	əj	itra	re,	d
9	۰	٠	•		 •	٠	۰		•				۰	۰	٠	٠	•	۰					٠	٠	٠	•				91	n.	.ə.;	ττ	19	9	şτ	IU	re,	7	_	Ι.	II	əj	ija	re,	I
3						٠	٠	٠	•				٠	٠	٠	٠	•					٠		٠	٠	•				٠	•		•]	Π	n	ęş	ΛÏ	u	ą	) 5	дə	il	C			
3				•			٠																																			p Id				
7		•	•	•		٠	•		•				٠	٠		٠		٠	• 6	68	Ίİ	ry	ΙĮ	Ic	ļio	S	ib	S	Pu	ın	sə	ш	Se	эp	ģ	Sj	tit	e[:	LG	S	[90	bb	V			
2		٠		•		٠						٠		٠	٠	٠		۰		• •		٠	٠	٠	٠	• (B)	ijţ	ľ	uc	PD	) T	ıp	S	ij	OΛ	n	0(	I s	Э′	I	_ ;	II	ə	ņ	re,	d
I	٠			•			٠		٠			٠		٠	٠	٠	٠					٠	٠	٠	٠	•				٠	٠		υ	10	ij	Эľ	ıp	0.	rj:	u <sub>]</sub>	[ -	- I	91	ņJ	re,	d
т																																		. 1	TT	21	<b>\T</b> (	20		l v	m	35	210	e'e':	эт	AT





### Comité externe d'examen ebenes de la Gendarmerie royale du Canada

Royal Canadian Mounted Police External Review Committee

Chair/Président

4002 niul

L'honorable Anne McLellan, C.P., députée Ministre de la Sécurité publique et Protection civile Canada Édifice Sir Wilfrid Laurier 340, avenue Laurier ouest Ottawa (Ontario) K1A 0P8

Madame la Ministre,

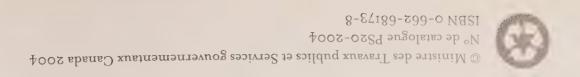
Conformément à l'article 30 de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, il me fait plaisir de vous soumettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice financier 2003-2004 afin que vous puissiez le faire déposer devant la Chambre des communes et le Sénat.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

2 ~~ Mi-

Le président,

Philippe Rabot





Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada



### DANNA TROPAR \$003-2004

Canada





Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada



### PAPPORT ANNUEL 2003-2004





Royal Canadian Mounted Police External Review Committee

CA1 SG 68 - A56

#### Annual Report 2004-2005







#### Annual Report 2004-2005







© Minister of Public Works and Government Services Canada 2004 Cat. Number PS20-2005 ISBN 0-662-68985-2

#### Royal Canadian Mounted Police External Review Committee



Chair/Président

June 13, 2005

The Honourable Anne McLellan, P.C., M.P.
Minister, Public Safety and Emergency Preparedness Canada
Sir Wilfrid Laurier Building
340 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0P8

Dear Minister:

In accordance with Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I am pleased to submit to you the annual report of the RCMP External Review Committee for fiscal year 2004-2005, so that it may be tabled in the House of Commons and in the Senate.

Yours very truly,

Catherine Ebbs

letter this

Chair (Acting)



#### Table of Contents

IAKI I:	Wessage from the Acting Chair
PART II:	This Year in Review2
	A. Mandate, Role and Responsibilities of the RCMP External Review Committee
	B. Statistics5
PART III:	Issues of Particular Interest7
	A. Grievance Issues
	B. Disciplinary Issues15
	C. Discharge22
PART IV:	Federal Court24
	A. Decisions rendered by the Federal Court24
	B. Applications for Judicial Review Filed in 2004-2005 24
	C. Applications for Judicial Review Filed before the 2004-2005 year
PART V:	Appendices27



## PART I:

# Message from the Acting Chair

The end of this fiscal year brought the announcement that Philippe Rabot, the Chair of the RCMP External Review Committee (the "Committee") for close to seven years, was leaving effective April, 2005. Mr. Rabot has been appointed Commissioner of Review Tribunals for the Canada Pension Plan (CPP) and Old Age Security (OAS).

As Chair, Mr. Rabot played a central role in the continued evolution of the work of the Committee. He was committed to ensuring an independent and arms length review of all cases referred to the Committee. He was tireless in his dedication to providing thoughtful and comprehensive findings and recommendations in each case. Although the Committee will miss him, we congratulate him on his new appointment. I have been appointed Acting Chair for the interim period, and a selection process is underway for the filling of the position.

The Committee is a small independent tribunal that reviews certain labour relations matters within the RCMP. In addition to our primary function of conducting case reviews, we prepare and maintain up-to-date communication tools to share information with the public and our stakeholders about the Committee, its findings and recommendations, and relevant legal principles. The Committee website, its quarterly publication (the Communiqué), as well as its training mandate are key to its success in this area. Also, we are committed to meeting all of our corporate responsibilities in accordance with the principles of openness, efficiency and accountability.

Over the last three years, the Committee has observed a marked increase in both its operational and corporate responsibilities. As will be discussed in this report, the number of cases referred to the Committee has remained somewhat constant over the last three years, but this year there was an increase in the referral of disciplinary appeals. In the corporate area we developed a performance measurement plan and adapted our reporting structure to meet the new guidelines issued by Treasury Board. As well, we prepared to meet the requirements of the new *Public Service Modernization Act*, a major portion of which came into effect on April I, 2005.

This year's annual report addresses a variety of issues that the Committee examined in the case reviews that it conducted in the 2004-2005 year. This annual report is available on our web site, along with our quarterly *Communiqués* and case summaries, and our performance and planning reports.

Ocheethis

Catherine Ebbs Acting Chair

## PART II:

## This Year in Review

# A. Mandate, Role and Responsibilities of the RCMP External Review Committee

#### Overview

The Committee is a quasi-judicial tribunal established by the *RCMP Act*. Its members are appointed by the Governor in Council for a term not exceeding five years. At this time the Committee has only one member who is both the Chair and Chief Executive Officer.

The Committee makes recommendations to the Commissioner of the RCMP, who has decision-making authority on all matters that have been referred to the Committee. These decisions may be subject to review by the Federal Court of Canada.

The overall objective of the work of the Committee is to positively influence labour relations within the RCMP. The mandate of the Committee is to review grievance, disciplinary and discharge and demotion cases referred to it. It then provides findings and recommendations that will assist the Commissioner of the RCMP in making decisions that are fair and well informed. The Committee's review of cases before it is intended to ensure transparency, fairness, impartiality and independence in the internal RCMP labour relations process.

The Committee's statutory mandate arises out of the RCMP Act, Parts II, III, IV and V. Part II of the RCMP Act establishes the RCMP External Review Committee, its duties, and its rule-making authority. Part III discusses the grievance procedure and the review process at the Committee level. Parts IV and

V address disciplinary and discharge appeals respectively and describe the role and responsibilities of the Committee in those areas.

#### Grievances

Part III of the RCMP Act gives members the right to submit grievances. Initially these are reviewed by an RCMP officer designated as an adjudicator, and the decision is based on written submissions. If a member is dissatisfied with the decision made by a Level I Adjudicator, and wishes to appeal, then the member files a Level II Grievance. The law provides that certain grievances must be referred to the Committee. In the rare occurrence where the grievor may ask that the case not be referred, the Commissioner has the discretion not to do so. In grievances referable to the Committee, the Commissioner is the final decision-maker and he refers each grievance to the Committee for recommendations before making his decision.

Section 36 of the RCMP Regulations sets out 5 categories of grievances that are referred to the Committee for review: interpretation and application of government wide policies that apply to members of the RCMP; stoppage of pay during suspension of a member; interpretation and application of the Isolated Posts Directive; interpretation and application of the Relocation Directive; Administrative Discharge on grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

## Discipline

All members must follow the RCMP Code of Conduct (found in ss. 38-58.7 of the RCMP Regulations, 1988). Part IV of the RCMP Act describes disciplinary processes and sanctions for members of the RCMP, and it sets out the accountability mechanisms for members who are found to be in violation of the Code of Conduct. Violations of the Code may be addressed informally, but in more serious cases will be addressed through formal measures. Where formal discipline is initiated, the matter is referred to an adjudication board (the "Board"), comprised of three officers of the RCMP. A hearing is held and the Board determines if the member has violated the Code of Conduct. If so, another hearing is held to determine the appropriate sanction to be imposed. To come to this determination, the Board will consider all relevant circumstances, as well as both the aggravating and mitigating factors.

Under Part IV of the RCMP Act, the officer who initiated the disciplinary hearing or the member may appeal the Board's decision to the Commissioner. Only the member who has allegedly violated the Code of Conduct has the right to appeal the sanction ordered. Appeal submissions are made in writing. Unless the member requests otherwise, the Commissioner refers all disciplinary appeals to the Committee for its findings and recommendations.

## Discharge and Demotion

Under Part V of the RCMP Act, a member may be subject to discharge or demotion proceedings for failing to perform his or her duties in a satisfactory manner, after having been given "reasonable assistance, guidance and supervision in an attempt to improve the performance of those duties." These proceedings are initiated by the Commanding Officer serving the member with a Notice of Intention to discharge or demotion. The member has the right to examine the material in support of the Notice of Intention and to request that a discharge and demotion board, consisting of three officers of the Force, be convened.

Either the member or the Appropriate Officer may appeal the decision of an RCMP discharge and demotion board. Appeal submissions are made in writing and the appeal is then referred to the Committee. There have only been four appeals of discharge and demotion board decisions before the Committee, one of these having been reviewed in the last year.

# The Review Process at the Committee level

In all grievance, discipline and discharge and demotion matters referred to it, the Committee bases its review on the entire record before it. This includes all of the original documents, the decision made, and the submissions of the parties. Where the review involves the appeal of a disciplinary or discharge and demotion decision, the transcript of the Board hearing is also before the Committee, as well as any exhibits entered at the hearing. The Chair may request that the parties provide additional information or submissions. If this is done, the other party is given the chance to respond. The Committee has the option of holding a hearing, but this is rarely ordered.

After consideration of all the issues, the Chair of the Committee provides findings and recommendations to the Commissioner and these are also provided to the parties. The Commissioner is not obliged to accept or follow the Committee recommendations. However, if the Commissioner decides not to follow the recommendations of the Committee, the law requires that in his reasons, he give an explanation for not doing so.

In its thorough review of cases over the years, the Committee has contributed to the resolution of a number of work related issues within the RCMP and often makes recommendations that go to the heart of improving the application of RCMP policies and practices to its membership. The Level II grievances, and disciplinary and discharge and demotion appeals involve disputes that were not resolved through the initial stages of dispute resolution. Typically, the issues referred to the Committee involve complex, challenging and sensitive issues that require in depth analysis. The Committee must balance a variety of interests before it, including those of the member, those of the RCMP, and those of the public.

# The Committee's Communication Role

The Committee also plays an important role in communication with its various stakeholders. Committee staff prepare and distribute information on its role and mandate, as well as on its findings in cases before it, and relevant legal principles. The Committee's Communiqué, published on a quarterly basis, includes summaries of all the Committee's recommendations, as well as summaries of the Commissioner's decisions pertaining to those matters and articles of interest. Last year, articles published dealt with issues such as the grievance process as well as the Canadian Charter of Rights and Freedoms and the adjudication of grievances and disciplinary appeals. The Communique is distributed throughout the RCMP without charge, and is also available on the Committee's website.

The Committee also contributes to training programs, requests for information and meetings and consultation. This year, Committee staff completed a training manual on discipline appeals as well as comprehensive training material on the grievance process. Staff contributed to a training program for new RCMP adjudicators, staff representatives and analysts in the area of grievances. In addition, the Committee met with a variety of stakeholders to discuss issues of common concern. For example, the staff met with new RCMP staff representatives in the fall of 2004 and responded to requests for information from RCMP members, other government agencies and the public.

#### **B. Statistics**

Over the last three years, the total number of cases referred to the Committee has remained about the same. In the 2004-2005 year, fewer grievances were referred to the Committee: a total of 30, compared to 36 in the previous year and 42 in 2002-2003. On the other hand, it is significant that II disciplinary decisions were referred to the Committee during the 2004-2005 year, a marked increase from the previous three years. No discharge appeals were referred to the Committee in the 2004-2005 year.

This year, the Committee issued 23 grievance recommendations, compared to 37 in 2003-2004 and 17 in 2002-2003. One grievance was withdrawn. The subject matter of this year's recommendations fell into the following general categories:

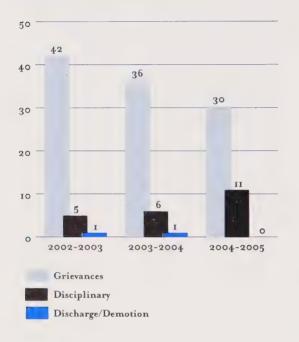
# Grievances General Categories



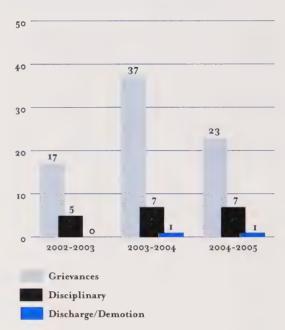
In 2004-2005, the Committee issued seven recommendations on disciplinary appeals, similar to last year. Historically, most disciplinary appeals before the Committee are initiated by the member. In the last two years, the Committee has observed an increase in the proportion of appeals by the officer who initiated the disciplinary process. This year, three of the cases involved Appropriate Officer led appeals and four appeals were initiated by the member. Of the seven disciplinary cases appealed, three involved a sanction of an order to resign within 14 days, failing which the member would be dismissed.

In addition, the Committee issued one recommendation on an appeal of a decision from an RCMP discharge and demotion board, the fourth to be reviewed in the history of the Committee.

#### Number of cases received



### Number of cases completed



In conclusion, a total of 4I cases were referred to the Committee this year, and findings and recommendations were issued in 3I cases, including several outstanding cases from previous years. At year end, 46 active cases remained before the Committee, including 39 grievances. The number of files completed by the Committee from year to year may vary, depending on the complexity of the issues raised, and on whether the Committee must request further information.

A number of interesting and challenging issues were reviewed by the Committee in 2004-2005. Several of these issues will be discussed in the next section of the Report.

# PART III:

## Issues of Particular Interest

#### A. Grievance Issues

## A.1 Standing and the Right to Grieve

#### Overview

In order to submit a grievance, a member must have standing. Standing, or the right to grieve, is defined by section 31(1) of the *RCMP Act*:

31. (1) Subject to subsections (2) and (3), where any member is aggrieved by any decision, act or omission in the administration of the affairs of the Force in respect of which no other process for redress is provided by this Act, the regulations or the Commissioner's standing orders, the member is entitled to present the grievance in writing at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Part.

This provision places specific conditions on standing and is often a subject of debate in cases before the Committee. The Committee has endorsed a broad and liberal interpretation of section 3I to support the objectives of the legislation. In 2004-2005, Committee recommendations raised the issue of standing in several contexts, including the right of retired members to grieve; adverse effect and standing; the effect of an alternative process; standing and decisions, acts or omissions in the administration of the Force; and the meaning of being "aggrieved".

#### Retired Members

Section 31 of the RCMP Act states that only "members" can grieve. Over the last two years, the Committee has been called upon to address whether a retired RCMP member is included in the definition of "member" and has standing to bring a grievance. The Committee issued recommendations in this area in 2004-2005 in G-321, G-324, and G-332.

In G-321, a job classification was disputed, leading to a lengthy grievance process and subsequent court proceedings that resulted in a new evaluation being ordered. The member had retired by the time that he grieved this second job evaluation. The Level I adjudicator held that the grievor was no longer a member of the RCMP, and therefore did not have standing. The Committee disagreed. It was of the view that the legislation should be given a fair, large and liberal construction to best meet its objectives. The Committee noted that the decision being grieved pertained to the classification of the position at the time the incumbent held it. The RCMP Act required only that the decision challenged pertain to the rights of a person as a member of the RCMP. It was not necessary for the person to still be a member of the RCMP when the grievance was presented. The Commissioner agreed that the grievor had standing.

In G-324, a retired member grieved a harassment decision arising from a complaint he had made prior to his retirement. The Committee found that the grievor had standing because he was a member of the Force at the time that he initiated the harassment complaint. The Committee again cautioned that a literal interpretation of the RCMP Act would not result in the effect that Parliament intended. The wording in s. 31(1) merely requires that the subject of the grievance pertain to the employer-employee relationship. It is sufficiently broad to capture instances where a member has retired between the time that a decision was sought and the time that the decision was finally issued. The Chair commented that waiting until after the member has retired would shield decisions from scrutiny through the grievance process. An important level of accountability could therefore be bypassed. He also referred to three Federal Court judgments that have addressed the rights of former public servants to use the grievance process and that lend support to the position that the grievor's retirement from the Force did not necessarily affect his right to use the grievance process.

Similarly, in *G*-332, the Committee found that a retired member had standing to present a grievance related to his retirement benefits. The grievor first received the commitment regarding retirement benefits while serving as a member of the Force and the grievance process was the appropriate recourse.

To date, the Commissioner has not issued decisions in either G-324 or G-332.

## Adverse Effect and Standing

A member is not entitled to grieve a decision, act or omission unless the member is personally "aggrieved", i.e. unless the decision, act or omission has some effect on the member personally. In three cases this year, the Committee examined the issue of when a member is aggrieved. It emphasized that to grieve a decision, the member does not have to show that the grievance will succeed, but only that the matter being grieved has had some direct impact. Once the grievance is accepted, it is up to the Level I Adjudicator to decide on the merits of the arguments presented whether or not to allow the grievance.

In G-322 and G-323, the grievor complained of harassment against two individuals for comments allegedly made about him. In G-334, the grievor had been denied a meal claim which included payment for meals that had been provided on site without charge. The Committee found that in all 3 cases, the Level I adjudicator had denied standing because he had found that the grievor had not proved his case. The Committee found that the grievors had standing because the matters being complained of affected them directly. However, as to the merits of the grievances, the Committee recommended denial. In G-322 and G-323, the Commissioner agreed with the Committee's analysis on the issue of standing and on the merits and denied the grievances. The grievance in *G*-334 was still before the Commissioner at year-end.

### The Effect of an Alternate Process

Subsection 3I(I) requires that there be, in respect of the decision, act or omission at issue, "no other process for redress ... provided by this Act, the regulations or the Commissioner's Standing Orders". Where there is an alternate method for redress, a grievance cannot be brought under subsection 3I(I).

In G-326, the Level I adjudicator ruled that a harassment grievance was inadmissible because the grievor had access to a harassment complaint process under RCMP policy. The Committee found that the process developed under policy did not prevent the grievor from submitting a grievance to address the same issue, because it was not a process for redress provided by an act, regulation or Commissioner's Standing Order, as stipulated in the RCMP Act. The Committee also found that the grievance was out of time and unsupported by the evidence and recommended its denial.

The Commissioner agreed with the findings and recommendations of the Committee and denied the grievance, but did not comment specifically on the issue of standing.

# Standing and decisions, acts or omissions in the administration of the affairs of the Force

If aggrieved, a member may challenge any "decision, act or omission", as long as the decision, act or omission was made "in the administration of the affairs of the Force".

In G-335, the member filed a grievance to challenge a decision made by an employee of Treasury Board Secretariat to decline to declare the community he resided in a "depressed housing market". This had a direct bearing on the member because with this declaration, he would have been fully compensated for losses he incurred on the sale of his home after being transferred. The Level I adjudicator ruled that he did not have jurisdiction to hear the grievance as the decision in question had not been made by the RCMP. At Level II, the grievor argued that a relevant consideration was the fact that he "received documentation for this Depressed Market Application as a member of the RCMP with [his] RCMP relocation information". He also argued that the decision on his application was based on advice received from the RCMP.

The Committee found that the grievor lacked standing. Grievances that pertain to a member's entitlement to benefits provided by a Treasury Board policy or directive are only grievable when the authority to make a decision rests within the RCMP. The grievance process could not be used to challenge advice that the RCMP provides to another department because Treasury Board Secretariat was ultimately free to reject it. This grievance was still before the Commissioner at year-end.

In *G-339*, part of the Committee recommendation included a finding that the grievor could not grieve the decision to deny his request for a criminal investigation concerning a person who is not employed by the RCMP. The Committee found that that particular decision was not a matter within "the administration of the affairs of the Force" as required by s. 31(1) of the RCMP Act. The grievance process was designed to address the manner in which the employee-employer relationship was managed only. The Commissioner has yet to render a decision on this matter.

# Standing and the Meaning of "aggrieved"

In G-340, the Committee discussed the meaning of the term "aggrieved" and determined that the grievor did not have standing. In his capacity as a Divisional Staff Relations Representative, the grievor wanted to intervene in proceedings filed by another member before the Federal Court of Canada. He requested authorization to be represented by a lawyer paid for by the RCMP and was denied. Nevertheless, the grievor presented his application for leave to intervene before the Court through a lawyer and again requested that his legal costs be covered by the RCMP. This request was also denied. This resulted in the first grievance. The Force's subsequent refusal to pay the two bills of costs from the grievor's lawyer led to two more grievances. All three grievances were denied at Level I on the ground that the request for legal representation did not meet the criteria set out in the Policy on the Provision of Legal Assistance to Crown Servants.

The Committee found that all three grievances were inadmissible since the grievor was not "aggrieved" as required by section 3I(I) of the RCMP Act. The Committee stated that to be aggrieved required some level of personal impact. In this case, the grievor was seeking the payment of legal fees to advance his professional work as a Divisional Staff Relations Representative, which was an inappropriate use of the grievance process. The Commissioner has yet to render a decision in this matter.

## A.2 Mandatory Retirement

For the first time in its history, the Committee has issued a recommendation in a grievance with respect to mandatory retirement in the Force. The Committee has provided the Commissioner with extensive reasoning on this issue and the potential shortcomings of the current regulatory provisions.

In G-325, the grievor applied for an extension of his term of service shortly before his mandatory retirement age of 60. Section 26 of the Royal Canadian Mounted Police Superannuation Regulation imposes mandatory retirement ages on various ranks of the RCMP, but subsection 6 allows for an extension of these time limits "in the interest of the good government of the Force and where an operational requirement exists". The grievor based his request mostly on his outstanding service record, but it was rejected on the basis that "exemplary service does not meet the test of good governance or operational need".

The grievor was then discharged on his 60<sup>th</sup> birthday. He filed a grievance arguing that the denial of the opportunity to continue his career was discriminatory on the basis of age. The RCMP relied on s.15(1)(c) of the Canadian Human Rights Act, which provides that it is not a discriminatory practice if an individual's employment is terminated at the normal age of retirement for employees working in similar positions. The grievor questioned the setting of a mandatory retirement age and argued that other police services either had a mandatory retirement age of 65 or none at all.

The Level I adjudicator allowed the grievance because of a procedural error. The request for extension had been denied by the respondent, instead of being referred to the Commissioner for review and recommendation as required by law. Nevertheless, the Level I adjudicator also stated that, had the correct process been followed, the decision would have likely been the same.

The Committee recommended allowing the grievance, and agreed that the respondent lacked the legal authority to deny the request for an extension to the terms of service. But the Committee disagreed with the Level I adjudicator as to whether the result would have been the same had the correct process been followed. The Committee endorsed a liberal interpretation of "good government... and operational requirement" such that personal factors related to education, experience, past performance and motivation may be taken

into account in deciding on requests for extensions to terms of service. It found that the procedural error resulted in the unfair denial of the opportunity for the grievor to continue his career in the Force beyond his 60<sup>th</sup> birthday.

Reviewing both case law and the relevant provisions of the Canadian Human Rights Act, the Committee considered whether it was lawful for the RCMP to compel its officers to retire at age 60. In 1990, the Supreme Court had ruled that a mandatory retirement age of 65 for university professors did not violate the Canadian Charter of Rights and Freedoms (McKinney v. University of Guelph [1990] 3 S.C.R. 229). The Committee noted that thinking has changed since that time. Specifically, the Committee referred to a more recent case from the British Columbia Court of Appeal (GVRD Employees' Union v. GVRD, 2001 BCCA 435) which suggested that the reasoning in McKinney might be due for reconsideration given changes in workplace demographics and new thinking on age discrimination, other equality rights and the mobility of the workforce. The Court concluded:

[t]he social and legislative facts now available may well cast doubt on the extent to which the courts should defer to legislative decisions made over a decade ago. The issue is certainly one of national importance. The Committee also referred to the Supreme Court of Canada's decision in 'Meiorin' (British Columbia (Public Service Employee Relations Committee) v. BCGSEU [1999] 3 S.C.R.3) which imposed a more rigorous test on the employer to meet its human rights obligations to accommodate an employee. Here, the Force had not shown that it would have experienced an undue hardship had it retained the grievor as a member beyond his 60<sup>th</sup> birthday.

As well, the Committee discussed whether s.15(1)(b) of the Canadian Human Rights Act was applicable. This section allows an employer to regulate a mandatory retirement age. However, the Committee noted that in the case of the RCMP, this section may not apply because the regulation applicable to the RCMP was not established specially for the purpose of complying with s.15(1)(b). Finally, the Committee stated that more evidence would be needed to determine whether the RCMP's mandatory retirement age complied with s.15(1)(c) of the Canadian Human Rights Act, which allows for mandatory retirement at the "normal age of retirement for employees working in positions similar to the position" of the individual in question.

This grievance was still before the Commissioner at year-end.

## A.3 Stoppage of Pay and Allowances

In 2004-2005, the Committee issued findings and recommendations on the issue of stoppage of pay and allowances (G-328, G-342). Level II decisions on the previous year's three stoppage of pay grievances (G-318, G-319, G-320) were also rendered by the Commissioner.

In the previous year's cases, the Committee had recommended that all three grievances be allowed. In the Committee's view, the Treasury Board regulation on stoppage of pay and allowances was invalid, because it was not detailed enough, and it left the substance of when a members' pay and allowances may be stopped to internal RCMP policy, contrary to the RCMP Act. This meant that the RCMP policy in this area was also invalid. In all three cases, the Commissioner declined to adopt the Committee's conclusion that the Treasury Board regulation and the RCMP internal policy on stoppage of pay and allowances were invalid. He stated that he lacked the legal authority to do so.

The Committee had also called into question whether the facts of the three grievances genuinely represented examples of "extreme circumstances when it would be inappropriate to pay a member", as required by the Force policy and whether one of the decisions to stop pay and allowances was made in a timely manner. In *G*-318, the Commissioner found that the grievance was moot due to the fact that the

grievor and the Force had negotiated a mutually acceptable reinstatement. In G-319, he allowed the grievance on the issue of timeliness, concurring with the Committee that the stoppage of pay order must be made in a timely manner. In G-320, the Commissioner reinstated the grievor's pay effective on the date of the original stoppage of pay order because an adjudication board had found that the allegations giving rise to the stoppage order had not been made out.

The recommendations issued by the Committee in the current year (*G*-328, *G*-342) are consistent with its previous findings and recommendations, particularly on the issue of the invalidity of the Treasury Board regulation and RCMP policy on stoppage of pay and allowances.

In G-328, the grievor was suspended for refusing to take a medical exam. After a fivemonth investigation, the division Commanding Officer requested the stoppage of the grievor's pay and allowances, and this request was accepted. The Level I Adjudicator upheld the stoppage, stating that, the grievor's conduct "seriously affected his ability to perform his duties as a member of the RCMP" and could have "a significant negative impact on the public's confidence in the ability of the police service to protect the community if police officers could follow some orders but disregard others".

The Committee found that the Commanding Officer could not justify the five month delay in initiating the stoppage of pay process. It stated that both the respondent and the Level I Adjudicator exaggerated the seriousness of the conduct and that their decisions did not give enough weight to the grievor's reasons for not wishing to submit to a medical exam. For example, the grievor had received a legal opinion that the order he was given was in violation of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. The Commissioner concluded that the grievance did have not any practical interest since the pay and benefits had already been re-instated to the grievor following his decision in the disciplinary matter.

In G-342, the grievor was subject to a disciplinary investigation for allegedly creating or passing fraudulent transfer documents for a vehicle which had been involved in an accident, in an attempt to prove the vehicle was properly insured. No criminal charges were laid, but the grievor was charged with an offence under British Columbia's Insurance Act. The grievor was suspended pending the investigation. Seven weeks later his Commanding Officer initiated the process to stop his pay and allowances. The grievor maintained that the initiation of the process to stop his pay was not timely and that the conditions for the suspension of pay under Force policy had not been met. These arguments were rejected and his pay and allowances were stopped on the basis that "the totality of the behaviour of this

member, as demonstrated in the material presented in support of the allegation, is considered to be outrageous and affects the integrity of the RCMP in terms of the professional image we must portray to members of our community."

In the Committee's view, the initiation of the process to stop the grievor's pay and allowances was timely, but the decision failed to take into account the fact that the Force's own policy excluded stoppage of pay and allowances for violations of provincial statutes. The Committee therefore recommended that the grievance be allowed.

In both *G*-328 and *G*-342, the Committee reiterated the concern expressed in the previous three stoppage of pay grievances, namely that the Treasury Board regulation was invalid. In *G*-342, the Committee commented on the position taken by the Commissioner in the previous three grievances that he was without

legal authority to pronounce on the validity of the regulation in question. It referred to the Supreme Court of Canada decision in Nova Scotia (Workers' Compensation Board) v. Martin; Nova Scotia (Workers' Compensation Board) v. Laseur ([2003] 2 S.C.R. 504) which stated that the matter of whether an administrative tribunal has jurisdiction to decide questions of law can be implied from the enabling legislation and does not need to be expressly stated. The Committee stated that the Commissioner's implied jurisdiction to determine questions of law is supported by section 32(3) of the RCMP Act, which provides the Commissioner with jurisdiction to rescind or amend any decision made "with respect to the finding of any fact or the interpretation of any law".

The grievance in G-342 was still before the Commissioner at year-end.

## **B.** Disciplinary Issues

# B.1 Sanction where there have been prior disciplinary measures

If an adjudication board finds that the allegations against the member are founded, it must decide on the appropriate sanction. It does this by weighing a number of factors. The relevance of a member's prior discipline on appropriate sanction was considered this past year by the Committee D-092. In that case, an RCMP member was approached by a former police officer who worked with a private investigation firm and asked for confidential information regarding certain vehicles and their owners. The member had known the former police officer for many years and provided the information by accessing police databanks. He believed that the information being sought was in relation to executing seizure orders that had been issued by the courts. The investigation firm could have obtained much of the information, but not all of it, by paying a \$10 application fee to the province. The member was also offered money by the firm to seize two vehicles and secure them in the detachment compound. He initially accepted these offers but changed his mind several days later.

Before an RCMP adjudication board, the member admitted his misconduct and expressed remorse. At the sanction hearing that followed, evidence was introduced that the member had been reprimanded six years prior to the latest incidents for another unauthorized disclosure of personal information obtained by accessing police data banks. Based largely on that evidence and its assessment that the member had been motivated by personal gain, the Board concluded that he should be ordered to resign from the Force. The fact that he had once again disclosed personal information after having been previously disciplined for the same misconduct was an indication that the risk of recurrence remained high.

In his appeal of the sanction imposed by the Board, the member argued that he was being treated more harshly than other members for similar misconduct. He disputed the Board's assessment that there was a risk of recurrence, noting that former supervisors and colleagues who had appeared as character witnesses testified that they considered him to be highly trustworthy.

The Committee stated the member's previous discipline for similar misconduct was given too much weight, even though it was appropriate for the Board to consider this as an aggravating factor. First, the prior discipline was dated, having been administered six years prior to the latest incidents. Secondly, the previous discipline consisted of an informal reprimand and was at the lower end of severity. These two factors had to be considered in combination with other factors. For example, there was evidence of eighteen months of psychotherapy yielding positive results. It was not entirely clear that the member had appreciated that he was violating anyone's rights when he provided information. Rather, it appears as though the information about individuals whose vehicles were going to be seized had been sought from the member out of a safety concern for the employees of the private investigation firm. Finally, the misconduct in this case was an error in judgment, and did not reflect a fundamental lack of morality.

The Committee found that termination of the member's career with the Force on this second occurrence was excessive and recommended that the sanction imposed by the Board be replaced by a forfeiture of pay for ten days and a reprimand. The Commissioner has yet to render a decision in this matter.

#### B.2 Discipline and time limits

#### Overview

Formal disciplinary proceedings must be initiated within twelve months from the time the contravention and the identity of the member became known to the Commanding Officer of the Division. The requirement for a Commanding Officer to initiate disciplinary proceedings within a year raises a number of important questions. When would a Commanding Officer be considered to have sufficient knowledge of misconduct? If a Commanding Officer is being replaced temporarily, can the acting Commanding Officer become responsible for initiating disciplinary proceedings? If a matter is known to other senior officers within the Division for a significant period of time, is that considered knowledge of that Division's Commanding Officer, even if it is not brought to the Commanding Officer's attention? Where the Force is advised of member misconduct after that member has been transferred from one Division to another, which Division Commanding Officer is ultimately responsible for initiating disciplinary proceedings within a year? These questions were discussed in an appeal before the Committee and an application for judicial review heard in Federal Court this year.

#### Thériault v. Canada

In *Thériault*, a criminal operations officer became aware of the allegations involving the member. This same officer served as acting Commanding Officer of the Division. No action was taken against the member until some time later, after the actual Commanding Officer was informed of the allegations.

The member had argued that the disciplinary hearing had not been initiated in time. He submitted that the one-year time limit started to run when the criminal operations officer became acting Commanding Officer. The Adjudication Board decided that the time began to run only when the Commanding Officer received the required knowledge. What the criminal operations officer had known before he served as acting Commanding Officer was irrelevant — the time limit started to run only when the person in the position of Commanding Officer received the information in their capacity as Commanding Officer.

The Committee (*D*-082) recommended that the appeal be dismissed, but for different reasons than those of the Adjudication Board. The Committee found that since the criminal operations officer was in the acting Commanding Officer position only temporarily and for short periods, his prior knowledge did not transfer to the Commanding Officer position. The Commissioner dismissed the appeal as recommended by the Committee. He stated that the proceedings were initiated within the one year limitation

period. He adopted the Board's analysis as to the statutory time requirement and the position of an the acting Commanding Officer.

An application to the Federal Court for judicial review by the member was dismissed (Thériault v. Canada [2004] FC 1506). In its reasons, the Court stated that it does not matter whether a member is permanently Commanding Officer, or holds that title on a temporary basis when determining whether the time limit has been met. The significant issue is whether the member occupying the position of Commanding Officer, in whatever capacity that may be, has acquired sufficient knowledge of a contravention to the Code of Conduct for the one year time period to be triggered.

The Court highlighted the purpose of the limitation provision, which is to "strike a balance between promptness and equity in the treatment of disciplinary justice". The RCMP Act requires an internal investigation to be held where it appears that the Code of Conduct has been contravened. This investigation allows a Commanding Officer to assess the seriousness of the contravention and the evidence available, and to determine whether formal discipline is warranted. With this in mind, the Court found that the knowledge of a Commanding Officer would have to go "beyond mere unsubstantiated allegations" and would refer rather to "the results of an investigation performed internally". The Court stated that the CROP did not have the level of knowledge

required to trigger the limitation period, when he was serving as an acting Commanding Officer. Information that would have triggered the need to initiate a disciplinary proceeding became known to the Commanding Officer at a later date. The Court concluded that the time limit had not expired. The Federal Court's decision in *Thériault* is presently under appeal to the Federal Court of Appeal.

#### D-090

Following the Federal Court's decision in Thériault, the Committee considered a disciplinary appeal in which a senior officer had known of alleged misconduct by a former member of the Division for a significant period of time, but had not brought it to the Commanding Officer's attention. In D-090, disciplinary proceedings were initiated against a member for allegedly defrauding an elderly woman who was later diagnosed as suffering from dementia. The member had been transferred to another Division not long before a complaint was made to his former Division by a member of the public. Both a criminal and a disciplinary investigation concerning the incident took place in the member's original Division. It was not until 18 months later, upon completion of the disciplinary investigation, that the member's current Division Commanding Officer was informed of the allegations. The disciplinary proceedings were initiated by this Division Commanding Officer on the following day.

The Board concluded that the time limit had not been respected because the member's original Commanding Officer should have been informed of the allegations at the outset of the criminal investigation. According to the Board, the delay in making that Commanding Officer aware of the investigation brought the administration of justice into disrepute. The Commanding Officer appealed the Board's decision.

The Committee recommended that the appeal be allowed. The Committee noted that Parliament made a deliberate choice in the wording of the provision on time limitations for initiating disciplinary proceedings. The RCMP Act does not provide direction as to when a Commanding Officer must be made aware of alleged misconduct, however long that may take. The Committee stated that there is a legitimate reason as to why Parliament made that choice: RCMP members should not be able to succeed in protecting each other by concealing information of wrongdoing until after the time that a limitation period might expire.

The Committee also stated that the Board ought not to have disregarded the certificate signed by the Commanding Officer and his evidence as to when he became aware of the allegations of misconduct. The certificate constitutes proof of the date the Commanding Officer became aware of an allegation of misconduct, so long as there is no evidence to the

contrary. Furthermore, while the Board suggested that it was inappropriate that information would not be shared until after the Code of Conduct investigation had been completed, that is precisely what was contemplated by the recent Federal Court decision in Theriault v. Canada (now under appeal).

The Committee also disagreed with the Board's suggestion that the administration of justice was brought into disrepute by the 18-month delay in alerting the Commanding Officer to the specific nature of the allegations against the member. It was unlikely that the delay prevented the member from defending himself. The 18-month time span between the receipt of a public complaint and the initiation of disciplinary proceedings was not out of line with how long it would normally take for such processes to unfold. The Committee also considered the issue of abuse of process, independent of the question of whether the disciplinary time lines under the RCMP Act had been met. The Committee stated that it would be hard-pressed to find that the proceedings ought to be struck down on that basis, although ideally, the investigation of such matters ought to be completed expeditiously.

The Committee emphasized that a member can only have one Commanding Officer for the purposes of interpreting the time lines for initiating disciplinary proceedings. In this case, information about the alleged misconduct had only come to the attention of the Force after the member was transferred to the new Division, resulting in the Commanding Officer of that Division being the only authority able to initiate disciplinary proceedings against the member. The Commissioner has not yet rendered his decision.

# B.3 Excessive Force, update from prior Committee recommendations

During the past year, the Commissioner considered two recommendations of the Committee (D-083, D-084) on excessive force, following one recommendation (*D-084*) and disagreeing with the other (D-083). In D-083, the main issue addressed by the Commissioner was whether the basis for the Board's findings of disgraceful conduct was sufficiently described in the particulars provided to the member in a Notice of Hearing. The RCMP Act states that the particulars must contain information which allows the member to properly prepare a defence. In *D-084*, the Commissioner's reasons spoke mainly to the issue of whether a member's conduct, in using force, could be considered disgraceful even though expert evidence at the Board hearing suggested it met Force guidelines.

In D-083, four allegations of misconduct were presented against the member. The member admitted to the conduct set out in the first allegation and the Board found the remaining three allegations to be established. The Board based its findings on the second and fourth allegations on evidence raised at the hearing, which had not been specifically referred to in the Notice of Hearing. For example, although the second allegation in the Notice of Hearing was that the member had been unprofessional towards a motorist after his arrest, the Board concluded that the member had conducted himself disgracefully because he damaged the motorist's vehicle before the arrest and then used excessive force in making the arrest. Similarly, the fourth allegation in the Notice of Hearing referred to a member assaulting an individual after taking him into custody and securing him in a police car, but the Board found that the allegation had been established based on evidence that the member had punched the individual without justification before placing him in the vehicle.

The Committee examined the argument that the second and fourth allegations had not been established, given that the basis for the Board findings differed from the information conveyed to the member in the Notice of Hearing. Noting that the member might have called specific witnesses to justify his conduct had he known the facts that would have supported the Board findings, the Committee recommended that the findings on the second and fourth allegations be set aside.

The Commissioner disagreed with the Committee's findings on the second and fourth allegations. In his view, an allegation must be very broad and general for it to be rejected because of a lack of specificity. In this case, the charges contained sufficient particulars to allow the member a fair opportunity to answer the charges against him and prepare his defence, in that they identified the specific offences and the conduct that constituted a breach of professional standards. The Commissioner confirmed the Board's sanction, noting that the member's conduct showed a pattern of anger and violence that violated core Force values of trustworthiness and integrity. An application for judicial review has been filed with the Federal Court.

In D-084 one allegation of misconduct had been presented against the member for striking a prisoner in the face. This event occurred after a series of events had led to the prisoner being pushed into a small room; where an unsuccessful attempt was made to search him. The member had kicked the prisoner in the knee and struck him four times in the head with a closed fist and twice with an elbow. A videotape of the incident presented to the Board showed the member uttering the words, "I don't think you quite understand" as he was striking the prisoner. At the Board hearing, the member stated that he had been concerned that the prisoner was going to become violent and took what he had thought were necessary measures to subdue him. Two expert witnesses defended the member's use

of force in these circumstances because the prisoner was displaying threatening and aggressive behaviour.

Two of the three Board members concluded that the member's conduct was not disgraceful because, as the experts had said, the prisoner's actions represented "threat cues" and the member acted within the parameters of use of force procedures in responding to these cues. In a dissenting opinion, the Board's Chair stated that he considered the member's conduct disgraceful, in part because he believed that the comment made by the member to the prisoner as he was striking him indicated that he was trying to teach him a lesson, and in part because the prisoner was impaired and had not been provided with clear verbal direction.

The Committee recommended that the appeal be allowed. It stated that the Board needed to go further than establishing whether the member had breached established police procedures in determining whether a member's conduct is disgraceful. The Board was required to consider the perspective of a "reasonable person with knowledge of all relevant circumstances, including the realities of policing in general and the RCMP in particular". Additional relevant factors included the member's motivation for striking the prisoner, whether the member's own behaviour may have

contributed to making the prisoner more agitated and the extent to which the member considered other options such as verbal intervention. The fact that the prisoner was highly intoxicated and the effect this may have had on his behaviour was also relevant.

The Commissioner agreed with the findings and recommendation of the Committee. In his view, the experts had given too much weight to the prisoner's threat cues in justifying the member's actions. He highlighted the member's failure to give clear direction to the prisoner about what was going to occur and what was expected of him. This was necessary given the prisoner's condition and the likelihood that he was not thinking clearly. Instead of defusing the situation, the member's actions led to an escalation requiring physical intervention. The Commissioner acknowledged that members are not required to "take the first punch," but added that there must be sufficient justification for physical intervention. The Commissioner recognized that he was looking at the incident in hindsight, and expressed his belief that the member "was trying to do the right thing". Although he ordered a new hearing into the allegation, as the RCMP Act required him to do, he encouraged the parties to settle the matter if possible.

## C. Discharge

In the history of the Committee, there have only been four referrals of discharge and demotion appeals. The Committee issued its recommendations in two of these, *R-003* and *R-004*, in 2003-2004 and 2004-2005 respectively. Both examined the issue of performance shortcomings of members and whether the assistance, guidance and supervision provided to them for improvement was adequate.

In R-003, the Committee recommended discharge from the Force. The Commissioner agreed with the Committee's recommendation. The Commissioner's decision in R-003 is the subject of an application for judicial review to the Federal Court of Canada.

In *R-004*, the Committee recommended dismissal of an appeal brought by the Commanding Officer against the discharge and demotion board's conclusion that the member's unsuitability had not been established. The Board heard evidence that the member had repeatedly failed to meet performance expectations over the span of several years, but concluded that the member was not provided with reasonable assistance and could therefore not be discharged from the Force. The Board was critical of the

member's supervisor for not doing much beyond documenting the member's errors and suggested that he should have adopted a more hands-on approach to the management of her performance. It also concluded that the supervisor was biassed towards the member because he resented the fact that she had made a harassment complaint against him. The Board also determined that the member should have been transferred because the detachment where she had been posted was a poisoned work environment.

The Commanding Officer appealed the Board decision and argued that the Board had inappropriately drawn on its own opinion as to what measures should have been taken, when it assessed whether reasonable assistance had been provided to the member. The Commanding Officer also disputed the finding that the supervisor was biassed and that the work environment was poisoned. The Commanding Officer maintained that the member displayed an unwillingness to cooperate with her supervisor's efforts to improve her job performance and that the Board should have attached greater weight to the member's conduct.

The Committee found that the RCMP Act specifically requires that the Board determine whether reasonable assistance was provided to the member. This means that it must assess the measures taken by management to bring about an improvement in performance. The evidence showed that the supervisor had a deep distrust of the member and was far more interested in laying the groundwork for eventual discharge proceedings than in improving her performance. It is for that reason that the member should have been provided with a different supervisor. The member's working environment was not conducive to improvements in her job performance as she faced hostility from several of her colleagues. Noting that the member had performed well during a five-month period that she was posted to another detachment, the Committee stated that a transfer should have been considered. In addition, the member's inability to maintain a consistent level of performance could be attributed to serious family and health issues that she was confronting at the time. Other factors suggested that she had the basic skills to carry out policing work.

The Committee also underscored significant factual differences between R-003 and R-004. The Chair emphasized that the supervisor in R-003 had regularly arranged meetings with the member to discuss issues, and had displayed a genuine interest in assisting him. Despite these efforts, his performance had not improved and it was apparent that the member lacked the basic skills required for police work. The member could not be expected to perform any better at another detachment. This differed from the situation for the member in R-004, where it was clear that she was capable of performing her duties. The Committee recommended that the appeal be dismissed. The Commissioner has yet to render a decision in this matter.

## Part IV:

## Federal Court

## A. Decisions rendered by the Federal Court

## Thériault v. Canada ([2004] FC 1506)

In 2004-2005 the Federal Court of Canada dismissed an application for judicial review, with costs, in *Thériault v. Canada* ([2004] FC 1506). A summary of the *Theriault* decision is provided in the annual report in Section III – Issues of Particular Interest, Discipline and Time Limits (subsection B.2)

This is the first Federal Court decision to specifically interpret section 43(8) of the *RCMP Act* and the issue of time limits for the initiation of disciplinary proceedings. An appeal of the decision was filed with the Federal Court of Appeal on November 29, 2004. The appeal has yet to be heard.

## B. Applications for Judicial Review Filed in 2004-2005

## G-284, G-285

Both of these grievances concerned a change made to the grievor's medical profile. The Committee found that both grievances were valid, in that the Force's process was inconsistent with the requirements of recent case law from the Supreme Court of Canada which addressed an employer's obligation to make reasonable efforts to accommodate employees with disabilities. The Committee recommended that the grievances be allowed. The Commissioner denied both grievances, finding that one was out of time and one was premature. The grievor filed an application for judicial review on April 28, 2004. A Notice of Discontinuance was filed on October 26, 2004.

## G-219, G-321

In these grievances, the grievor objected to a refusal to reclassify his position. The ERC recommended that the grievance be allowed but the RCMP Commissioner did not accept this recommendation. The decision was overturned by the Federal Court in 2001, who ordered a new evaluation. This evaluation resulted in another refusal to reclassify the position. A second grievance was sent to the Committee, who again recommended that the grievance be allowed. The Commissioner disagreed and denied the grievance. The grievor filed a second application for judicial review on November 15, 2004. A hearing date has yet to be set in this matter.

## R-003

In *R*-003, the Appellant appealed the decision of a Discharge and Demotion Board which directed that he be discharged from the Force for repeatedly failing to meet the requirements of his position, despite having been provided with reasonable assistance, guidance and supervision. The Committee recommended that the appeal be dismissed and the Commissioner agreed. A subsequent reconsideration under subsection 45.26(7) of the *RCMPAct* resulted in the Commissioner confirming the dismissal of the appeal. The Appellant filed an application for judicial review on June 18, 2004. A hearing date has yet to be set in this matter.

#### D-083

D-083 involved four allegations of misconduct, all relating to incidents that the member had allegedly abused his authority when interacting with the public. This case is discussed in Section III, Issues of Particular Interest, Excessive Force (subsection B.3). The Committee recommended that the appeal of the Board's finding on the allegations of misconduct be allowed for the second and fourth allegations and that the Board's decision on sanction for the third allegation be replaced with a forfeiture of pay and a reprimand. The Commissioner dismissed the appeal on all allegations and the appeal regarding sanction. The Appellant filed an application for judicial review on June 30, 2004. A hearing date has yet to be set.

## C. Applications for Judicial Review Filed before the 2004-2005 year

#### D-081

In this case, an adjudication board found that the member had engaged in disgraceful conduct by removing documents from files after being removed from the investigation, disclosing these documents improperly and disobeying an order not to disclose documents and was ordered dismissed from the Force. The Committee recommended allowing the appeal on the finding of misconduct. The Commissioner disagreed and upheld the finding of the Board. The Appellant filed an application for judicial review February 20, 2004. A hearing into the matter was held April 18–20, 2005. Judgment was reserved.

## G-287 to G-292

In G-287, G-288, G-289, G-290, G-291, G-292, the member grieved a decision that found that an allegation of harassment against him had been established. The member also filed harassment complaints against his superiors and against the investigator of his complaints. At Level I, the grievances were ruled inadmissible. The Committee found that the grievance of the decision regarding the harassment complaint against the grievor was admissible because this decision affected his reputation and should be allowed. The quality of the investigation had significant shortcomings and therefore, the decision should be revoked. The Committee recommended that the other grievances should be found to be inadmissible. The Commissioner agreed with the Committee's analysis and accepted its findings and recommendations. The grievor filed an application for judicial review on January 6, 2004, and this application was withdrawn on March 14, 2005.

## PART V:

# Appendices

#### **Appendix 1: About the Committee**

Established in early 1987, the Committee was one of two entities created as civilian oversight agencies for the RCMP, the other being the Commission for Public Complaints Against the RCMP. The first Chair of the Committee was the Honourable Mr. Justice René Marin, who from 1974 to 1976 had chaired the Commission of Inquiry relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure within the Royal Canadian Mounted Police. In 1992, the Vice-Chair, F. Jennifer Lynch, Q.C., became Acting Chair of the Committee, a position which she held until 1998. Philippe Rabot then assumed the position on an acting basis and, on July 16, 2001, he was appointed Chair of the Committee. Upon Philippe Rabot's departure in April, 2004, Catherine Ebbs has assumed the role of Acting Chair of the Committee, pending the competition process for a full time Chair. A lawyer of the Bar of Saskatchewan, Catherine Ebbs spent sixteen years as Board member for the National Parole Board, the last ten as Vice-Chair in charge of the Appeal Division of the Board. Ms Ebbs joined the Committee in 2003 and prior to becoming Acting Chair, served as Legal Counsel and Executive Director and Senior Counsel.

## Appendix 2: The Committee and its staff in 2004-2005

Virginia Adamson, Counsel

Catherine Ebbs, Executive Director and Senior Counsel (Acting)

Lorraine Grandmaitre, Manager, Administrative Services and Systems

Martin Griffin, Counsel

Monica Phillips, Counsel

Philippe Rabot, Chair

Claudia Veas, Administrative Assistant

#### Address

The Committee's offices are located in downtown Ottawa, at 60 Queen Street, Suite 513. The Committee's coordinates are as follows:

P.O. Box 1159, Station B Ottawa, Ontario K1P 5R2

Telephone: (613)998-2134 Fax: (613)990-8969 E-mail: org@erc-cee.gc.ca

The Committee's publications are available on its Internet site: http://www.erc-cee.gc.ca.

## **Appendix 3: Legislative Provisions**

#### PART II of the Royal Canadian Mounted Police Act

### ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE EXTERNAL REVIEW COMMITTEE

#### Establishment and Organization of Committee

- 25. (I) There is hereby established a committee, to be known as the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee, consisting of a Chairman, a Vice-Chairman and not more than three other members, to be appointed by order of the Governor in Council.
  - (2) The Committee Chairman is a full-time member of the Committee and the other members may be appointed as full-time or part-time members of the Committee.
  - (3) Each member of the Committee shall be appointed to hold office during good behaviour for a term not exceeding five years but may be removed for cause at any time by order of the Governor in Council.
  - (4) A member of the Committee is eligible for re-appointment on the expiration of the member's term of office.
  - (5) No member of the Force is eligible to be appointed or to continue as a member of the Committee.
  - (6) Each full-time member of the Committee is entitled to be paid such salary in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.
  - (7) Each part-time member of the Committee is entitled to be paid such fees in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.
  - (8) Each member of the Committee is entitled to be paid reasonable travel and living expenses incurred by the member while absent from the member's ordinary place of residence in connection with the work of the Committee.
  - (9) The full-time members of the Committee are deemed to be employed in the Public Service for the purposes of the Public Service Superannuation Act and to be employed in the public service of Canada for the purposes of the Government Employees Compensation Act and any regulations made under section 9 of the Aeronautics Act.
    - R.S., 1985, c. R-10, s. 25; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16.

- 26. (1) The Committee Chairman is the chief executive officer of the Committee and has supervision over and direction of the work and staff of the Committee.
  - (2) In the event of the absence or incapacity of the Committee Chairman or if the office of Committee Chairman is vacant, the Minister may authorize the Vice-Chairman to exercise the powers and perform the duties and functions of the Committee Chairman.
  - (3) The Committee Chairman may delegate to the Vice-Chairman any of the Committee Chairman's powers, duties or functions under this Act, except the power to delegate under this subsection and the duty under section 30.

- 27. (I) The head office of the Committee shall be at such place in Canada as the Governor in Council may, by order, designate.
  - (2) Such officers and employees as are necessary for the proper conduct of the work of the Committee shall be appointed in accordance with the *Public Service Employment Act*.
  - (3) The Committee may, with the approval of the Treasury Board,
    - (a) engage on a temporary basis the services of persons having technical or specialized knowledge of any matter relating to the work of the Committee to advise and assist the Committee in the exercise or performance of its powers, duties and functions under this Act; and
    - (b) fix and pay the remuneration and expenses of persons engaged pursuant to paragraph (a).

#### Duties

- 28. (I) The Committee shall carry out such functions and duties as are assigned to it by this Act.
  - (2) The Committee Chairman shall carry out such functions and duties as are assigned to the Committee Chairman by this Act.

#### Rules

- 29. Subject to this Act, the Committee may make rules respecting
  - (a) the sittings of the Committee;
  - (b) the manner of dealing with matters and business before the Committee generally, including the practice and procedure before the Committee;
  - (c) the apportionment of the work of the Committee among its members and the assignment of members to review grievances or cases referred to the Committee; and
  - (d) the performance of the duties and functions of the Committee under this Act generally.

### Annual Report

30. The Committee Chairman shall, within three months after the end of each fiscal year, submit to the Minister a report of the activities of the Committee during that year and its recommendations, if any, and the Minister shall cause a copy of the report to be laid before each House of Parliament on any of the first fifteen days on which that House is sitting after the day the Minister receives it.

## PART III of the Royal Canadian Mounted Police Act

#### GRIEVANCES

#### Presentation of Grievances

31. (I) Subject to subsections (2) and (3), where any member is aggrieved by any decision, act or omission in the administration of the affairs of the Force in respect of which no other process for redress is provided by this Act, the regulations or the Commissioner's standing orders, the member is entitled to present the grievance in writing at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Part.

. . .

- **32.** (I) The Commissioner constitutes the final level in the grievance process and the Commissioner's decision in respect of any grievance is final and binding and, except for judicial review under the *Federal Court Act*, is not subject to appeal to or review by any court.
  - (2) The Commissioner is not bound to act on any findings or recommendations set out in a report with respect to a grievance referred to the Committee under section 33, but if the Commissioner does not so act, the Commissioner shall include in the decision on the disposition of the grievance the reasons for not so acting.
  - (3) Notwithstanding subsection (I), the Commissioner may rescind or amend the Commissioner's decision in respect of a grievance under this Part on the presentation to the Commissioner of new facts or where, with respect to the finding of any fact or the interpretation of any law, the Commissioner determines that an error was made in reaching the decision.

R.S., 1985, c. R-10, s. 32; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16; 1990, c. 8, s. 65.

#### Reference to the Committee

- 33. (1) Before the Commissioner considers a grievance of a type prescribed pursuant to subsection (4), the Commissioner shall refer the grievance to the Committee.
  - (2) Notwithstanding subsection (I), a member presenting a grievance to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the grievance to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the grievance to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the grievance to the Committee.

- (3) Where the Commissioner refers a grievance to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with a copy of
  - (a) the written submissions made at each level in the grievance process by the member presenting the grievance;
  - (b) the decisions rendered at each level in the grievance process in respect of the grievance; and
  - (c) the written or documentary information under the control of the Force and relevant to the grievance.
- (4) The Governor in Council may make regulations prescribing for the purposes of subsection (1) the types of grievances that are to be referred to the Committee.

R.S., 1985, c. R-10, s. 33; R.S., 1985, c. 8 (2<sup>nd</sup> Supp.), s. 16.

- 34. (I) The Committee Chairman shall review every grievance referred to the Committee pursuant to section 33.
  - (2) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is satisfied with the disposition of the grievance by the Force, the Committee Chairman shall prepare and send a report in writing to that effect to the Commissioner and the member presenting the grievance.
  - (3) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is not satisfied with the disposition of the grievance by the Force or considers that further inquiry is warranted, the Committee Chairman may
    - (a) prepare and send to the Commissioner and the member presenting the grievance a report in writing setting out such findings and recommendations with respect to the grievance as the Committee Chairman sees fit; or
    - (b) institute a hearing to inquire into the grievance.
  - (4) Where the Committee Chairman decides to institute a hearing to inquire into a grievance, the Committee Chairman shall assign the member or members of the Committee to conduct the hearing and shall send a notice in writing of the decision to the Commissioner and the member presenting the grievance.

R.S., 1985, c. R-10, s. 34; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

# PART IV of the Royal Canadian Mounted Police Act DISCIPLINE

#### Appeal

- 45.14 (I) Subject to this section, a party to a hearing before an adjudication board may appeal the decision of the board to the Commissioner in respect of
  - (a) any finding by the board that an allegation of contravention of the Code of Conduct by the member is established or not established; or
  - (b) any sanction imposed or action taken by the board in consequence of a finding by the board that an allegation referred to in paragraph (a) is established.
  - (2) For the purposes of this section, any dismissal of an allegation by an adjudication board pursuant to subsection 45.1(6) or on any other ground without a finding by the board that the allegation is established or not established is deemed to be a finding by the board that the allegation is not established.
  - (3) An appeal lies to the Commissioner on any ground of appeal, except that an appeal lies to the Commissioner by an appropriate officer in respect of a sanction or an action referred to in paragraph (I)(b) only on the ground of appeal that the sanction or action is not one provided for by this Act.

. . .

- 45.15 (1) Before the Commissioner considers an appeal under section 45.14, the Commissioner shall refer the case to the Committee.
  - (2) Subsection (I) does not apply in respect of an appeal if each allegation that is subject of the appeal was found by the adjudication board to have been established and only one or more of the informal disciplinary actions referred to in paragraphs 4I(I)(a) to (g) have been taken by the board in consequence of the finding.
  - (3) Notwithstanding subsection (I), the member whose case is appealed to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the case to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the case to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the case to the Committee.

- (4) Where the Commissioner refers a case to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with the materials referred to in paragraphs 45.16(1)(a) to (c).
- (5) Sections 34 and 35 apply, with such modifications as the circumstances require, with respect to a case referred to the Committee pursuant to this section as though the case were a grievance referred to the Committee pursuant to section 33.

R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s.16

- 45.16 (I) The Commissioner shall consider an appeal under section 45.14 on the basis of
  - (a) the record of the hearing before the adjudication board whose decision is being appealed,
  - (b) the statement of appeal, and
  - (c) any written submissions made to the Commissioner,

and the Commissioner shall also take into consideration the findings or recommendations set out in the report, if any, of the Committee or the Committee Chairman in respect of the case.

. . .

(6) The Commissioner is not bound to act on any findings or recommendations set out in a report with respect to a case referred to the Committee under section 45.15, but if the Commissioner does not so act, the Commissioner shall include in the decision on the appeal the reasons for not so acting.

. . .

#### PART V of the Royal Canadian Mounted Police Act

#### DISCHARGE AND DEMOTION

- 45.24 (I) A party to a review by a discharge and demotion board may appeal the decision of the board to the Commissioner, but no appeal may be instituted under this section after the expiration of fourteen days from the later of
  - (a) the day the decision is served on that party, and
  - (b) if that party requested a transcript pursuant to subsection 45.23(6), the day that party receives the transcript.
  - (2) An appeal lies to the Commissioner on any ground of appeal.

. . .

#### Reference to the Committee

- 45.25 (I) Before the Commissioner considers an appeal under section 45.24, the Commissioner shall refer the case to the Committee.
  - (2) Notwithstanding subsection (I), the officer or other member whose case is appealed to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the case to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the case to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the case to the Committee.
  - (3) Where the Commissioner refers a case to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with the materials referred to in paragraphs 45.26(I)(a) to (e).
  - (4) Sections 34 and 35 apply, with such modifications as the circumstances require, with respect to a case referred to the Committee pursuant to this section as though the case were a grievance referred to the Committee pursuant to section 33.

- 45.26 (I) The Commissioner shall consider an appeal under section 45.24 on the basis of
  - (a) the material that the officer or other member was given an opportunity to examine pursuant to subsection 45.19(3),
  - (b) the transcript of any hearing before the discharge and demotion board whose decision is being appealed,
  - (c) the statement of appeal,
  - (d) any written submissions made to the Commissioner, and
  - (e) the decision of the discharge and demotion board being appealed,

and the Commissioner shall also take into consideration the findings or recommendations set out in the report, if any, of the Committee or the Committee Chairman in respect of the case.

. . .

- (4) The Commissioner shall as soon as possible render a decision in writing on an appeal, including reasons for the decision, and serve each of the parties to the review by the discharge and demotion board and, if the case has been referred to the Committee pursuant to section 45.25, the Committee Chairman with a copy of the decision.
- (5) The Commissioner is not bound to act on any findings or recommendations set out in a report with respect to a case referred to the Committee under section 45.25, but if the Commissioner does not so act, the Commissioner shall include in the decision on the appeal the reasons for not so acting.

. . .

#### EXCERPT FROM THE RCMP REGULATIONS (1988)

(Section 36: grievances that can be referred to the Committee)

- 36. For the purposes of subsection 33(4) of the Act, the types of grievances that are to be referred to the External Review Committee of the Force are the following, namely,
  - (a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
  - (b) the stoppage of the pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the Act;
  - (c) the Force's interpretation and application of the Isolated Posts Directive;
  - (d) the Force's interpretation and application of the R.C.M.P. Relocation Directive; and
  - (e) administrative discharge for grounds specified in paragraph 19(a), (f) or (I).



#### EXTRAIT DU RÈGLEMENT DE LA GRC (1988)

(Article 36: griefs qui peuvent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité)

- 36. Pour l'application du paragraphe 33(4) de la Loi, les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité externe d'examen de la Gendarmerie sont les suivantes :
- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;
- b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la Loi, de la solde et des allocations des membres;
- c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la Directive sur les postes isolés;
- d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation;
- e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour les motifs visés aux alinéas 19a), f) i).

- 45.26 (I) Le commissaire étudie l'affaire portée en appel devant lui en se fondant sur les documents suivants :
- possibilité d'examiner conformément au paragraphe 45.19(3);
- b) la transcription des audiences tenues devant la commission de licenciement et de rétrogradation dont la décision est portée en appel;
- c) le mémoire d'appel par lequel l'affaire est portée en appel devant lui;
- d) les argumentations écrites qui lui ont été soumises;
- (s) la décision de la commission de licenciement et de rétrogradation dont il est interjeté appel.
- Il tient également compte, s'il y a lieu, des conclusions ou des recommandations exposées dans le rapport du Comité ou de son président.
- (4) Le commissaire rend, dans les meilleurs délais, une décision écrite et motivée, et en signifie copie à chacune des parties à la révision faite par la commission de licenciement et de rétrogradation, ainsi qu'au président du Comité lorsque l'affaire a été renvoyée devant le Comité conformément à l'article 45.25.
- (5) Le commissaire n'est pas lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans un rapport portant sur une affaire qui a été renvoyée devant le Comité conformément à l'article 45.25; s'il choisit de s'en écarter, il doit toutefois motiver son choix dans sa décision.

# PARTIE V de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada

#### RENVOI ET RÉTROGRADATION

- 45.24 (1) Chacune des parties à la révision peut en appeler de la décision de la commission de licenciement et de rétrogradation devant le commissaire et elle dispose à cet effet :
- de quatorze jours à compter de la date où la décision lui a été signifiée;
- b) si elle a réclamé la transcription visée au paragraphe 45.23(6), de quatorze jours à compter de la date où elle l'a reçue, lorsque cette date est postérieure à celle visée à l'alinéa a).
- (2) Le commissaire entend tout appel, quel qu'en soit le motif.

. .

#### Renvoi devant le Comité

- 45.25 (I) Avant d'étudier l'appel, le commissaire le renvoie devant le Comité.
- (2) Par dérogation au paragraphe (1), l'officier ou l'autre membre dont la cause est portée en appel devant le commissaire peut lui demander de ne pas la renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.
- (3) En cas de renvoi devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité les documents visés aux alinéas 45.26(1)a) à e).
- (4) Les articles 34 et 35 s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, aux affaires renvoyées devant le Comité conformément au présent article, comme s'il s'agissait d'un grief renvoyé devant ce même Comité conformément à l'article 33.

- (4) En cas de renvoi devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité les documents visés aux alinéas 45.16(1)a) à c).
- (5) Les articles 34 et 35 s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, aux affaires renvoyées devant le Comité conformément au présent article, comme s'il s'agissait d'un grief renvoyé devant ce même Comité conformément à l'article 33.

L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

- 45.16 (I) Le commissaire étudie l'affaire portée en appel devant lui en vertu de l'article 45.14 en se fondant sur les documents suivants :
- a) le dossier de l'audience tenue devant le comité d'arbitrage dont la décision est portée en appel;
- b) le mémoire d'appel;
- c) les argumentations écrites qui lui ont été soumises.

Il tient également compte, s'il y a lieu, des conclusions ou des recommandations exposées dans le rapport du Comité ou de son président.

(6) Le commissaire n'est pas lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans un rapport portant sur une affaire qui a été renvoyée devant le Comité conformément à l'article 45.15; s'il choisit de s'en écarter, il doit toutefois motiver son choix dans sa décision.

# PARTIE IV de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada

# DISCIPLINE

### 1999A

- de ce dernier devant le commissaire : audience tenue devant un comité d'arbitrage peut en appeler de la décision 45.14 (I) Sous réserve des autres dispositions du présent article, toute partie à une
- selon le cas, une contravention alléguée au code de déontologie; a) soit en ce qui concerne la conclusion selon laquelle est établie ou non,
- avoir conclu que l'allégation visée à l'alinéa a) est établie. b) soit en ce qui concerne toute peine ou mesure imposée par le comité après
- portant que cette dernière n'est pas établie. conclusion sur le bien-fondé de l'allégation, est réputé être une conclusion allégation en vertu du paragraphe 45.1(6) ou pour tout autre motif, sans (2) Pour l'application du présent article, le rejet par un comité d'arbitrage d'une
- visée à l'alinéa (I)b) qu'au motif que la présente loi ne les prévoit pas. compétent ne peut en appeler devant le commissaire de la peine ou de la mesure (3) Le commissaire entend tout appel, quel qu'en soit le motif; toutefois, l'officier
- Avant d'étudier l'appel visé à l'article 45.14, le commissaire le renvoie devant
- alinéas 41(1)a) à g). pris seulement une ou plusieurs des mesures disciplinaires simples prévues aux que chacune des allégations dont il a été interjeté appel a été établie et qu'il a (2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans le cas où le comité d'arbitrage décide
- indiqué un renvoi devant le Comité. le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus devant le commissaire peut lui demander de ne pas la renvoyer devant le Comité; (3) Par dérogation au paragraphe (1), le membre dont la cause est portée en appel

- (3) En cas de renvoi d'un grief devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité une copie :
- a) des argumentations écrites faites à chaque niveau de la procédure applicable aux griefs par le membre qui présente le grief;
- b) des décisions rendues à chaque niveau de cette procédure;
- de la documentation pertinente placée sous la responsabilité de la Gendarmerie.
- (4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prescrire, pour l'application du paragraphe (I), les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 33; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.
- 34. (I) Le président du Comité examine tous les griefs qui sont renvoyés devant le Comité conformément à l'article 33.
- (2) Après examen du grief, le président du Comité, s'il est d'accord avec la décision de la Cendarmerie, rédige et transmet un rapport écrit à cet effet au commissaire et au membre qui a présenté ce grief.
- (3) Après examen du grief, le président du Comité, s'il n'est pas d'accord avec la décision de la Gendarmerie ou s'il estime qu'une enquête plus approfondie est indiquée, peut :
- a) soit rédiger et transmettre au commissaire et au membre qui a présenté ce grief un rapport exposant ses conclusions et recommandations;
- b) soit ordonner la tenue d'une audience pour enquêter sur le grief.
- (4) Le président du Comité, s'il décide d'ordonner la tenue d'une audience, désigne le ou les membres du Comité qui la tiendront et transmet au commissaire et au membre qui a présenté le grief un avis écrit de sa décision.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 34; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

#### PARTIE III de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada

#### **GRIEFS**

#### Présentation des griefs

- 31. (I) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), un membre à qui une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie causent un préjudice peut présenter son grief par écrit à chacun des niveaux que prévoit la procédure applicable aux griefs prévue à la présente partie dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice.
- 32. (1) Le commissaire constitue le dernier niveau de la procédure applicable aux griefs; sa décision est définitive et exécutoire et, sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la Loi sur la Cour Jédérale, n'est pas susceptible d'appel ou de révision en justice.
- (2) Le commissaire n'est pas lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans un rapport portant sur un grief renvoyé devant le Comité conformément à l'article 33; s'il choisit de s'en écarter, il doit toutefois motiver son choix dans sa décision.
- (3) Par dérogation au paragraphe (1), le commissaire peut annuler ou modifier sa décision à l'égard d'un grief visé à la présente partie si de nouveaux faits lui sont soumis ou s'il constate avoir fondé sa décision sur une erreur de fait ou de droit.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 32; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16; 1990, ch. 8, art. 65.

#### Renvoi devant le Comité

- 33. (I) Avant d'étudier un grief d'une catégorie visée par règlement pris en vertu du paragraphe (4), le commissaire le renvoie devant le Comité.
- (2) Par dérogation au paragraphe (1), le membre qui présente un grief au commissaire peut lui demander de ne pas le renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.

#### Règles

- 29. Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, le Comité peut établir des règles concernant :
- a) ses séances;
- de façon générale, l'expédition de ses affaires et des questions dont il est saisi,
   γ compris la pratique et la procédure qui lui sont applicables;
- la répartition de ses travaux entre ses membres et la désignation de ces derniers pour examiner les griefs ou les affaires dont il est saisi;
- de façon générale, l'exercice des fonctions que la présente loi lui attribue.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 29; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

#### Rapport annuel

30. Le président du Comité présente au ministre, dans les trois premiers mois de chaque exercice, le rapport d'activité du Comité pour l'exercice précédent, et y joint ses recommandations, le cas échéant. Le ministre le fait déposer devant chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de séance de celle-ci suivant sa réception.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 30; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

- 26. (I) Le président du Comité en assure la direction et contrôle la gestion de son personnel.
- (2) En cas d'absence ou d'empêchement du président du Comité ou de vacance de son poste, le ministre peut autoriser le vice-président à le remplacer.
- (3) Le président du Comité peut déléguer au vice-président les pouvoirs et fonctions que lui attribue la présente loi, à l'exception du pouvoir de délégation que lui accorde le présent paragraphe et des fonctions visées à l'article 30.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 26; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.
- 27. (I) Le siège du Comité est fixé, au Canada, au lieu désigné par décret du gouverneur en conseil.
- (2) Le personnel nécessaire à l'exécution des travaux du Comité est nommé conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.
- (3) Le Comité peut, avec l'approbation du Conseil du Trésor :
- a) engager, à titre temporaire, des experts compétents dans des domaines relevant du champ d'activité du Comité pour assister celui-ci dans l'exercice de ses pouvoirs et fonctions;
- b) fixer et payer leur rémunération et leurs frais.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 27; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

#### Fonctions

- 28. (I) Le Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi.
- (2) Le président du Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi.
- L.R. (1985), ch. R-10, art. 28; L.R. (1985), ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

# Sevisalatives 3: Dispositions législatives

## PARTIE II de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

#### Somitutitun et organisation du Comité

- 25. (1) Est constitué le Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, composé d'au plus cinq membres, dont le président et un vice-président, nommés par décret du gouverneur en conseil.
- (2) Le président est membre à plein temps du Comité. Les autres membres peuvent être nommés à temps plein ou à temps partiel.
- (3) Les membres du Comité sont nommés, à titre insmovible, pour un mandat de cinq ans au maximum, sous réserve de révocation par décret du gouverneur en conseil pour motif valable.
- (4) Les membres du Comité peuvent recevoir un nouveau mandat.
- (5) Un membre de la Gendarmerie ne peut faire partie du Comité.
- (6) Les membres à plein temps du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, le traitement approuvé par décret du gouverneur en conseil.
- (7) Les membres à temps partiel du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, les honoraires approuvés par décret du gouverneur en conseil.
- (8) Les membres du Comité ont droit aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement, hors de leur lieu ordinaire de résidence, de leurs fonctions au sein du Comité.
- (9) Les membres à plein temps du Comité sont réputés faire partie de la fonction publique et de l'administration publique pour l'application de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et des règlements pris en vertu de l'article 9 de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et des règlements pris en vertu de l'article 9 de la Loi sur l'aéronautique.

L.R. 1985, ch. R-10, art. 25; L.R. 1985, ch. 8 (2° suppl.), art. 16.

#### Annexe 2 : Le Comité et son personnel en 2004-2005

Virginia Adamson, avocate

Catherine Ebbs, directrice exécutive et avocate principale par intérim

Lorraine Grandmaitre, chef, Services administratifs et systèmes

Martin Griffin, avocat

Monica Phillips, avocate

Philippe Rabot, président

Claudia Veas, adjointe administrative

#### Coordonnées

Les bureaux du Comité sont situés au centre-ville d'Ottawa, au 60, rue Queen, pièce 513.

Les coordonnées du Comité sont les suivantes :

C.P. 1159, succ. B Ottawa (Ontario)

5) 1 1 1 4

KIP 5R2

Téléphone : (613) 998-2134 Télécopieur : (613) 990-8969

Courriel: org@erc-cee.gc.ca

Les publications du Comité sont disponibles sur son site Internet : http://www.erc-cee.gc.ca.

# 

# Annexe 1 : À propos du Comité

Le Comité a vu le jour au début de 1987. C'est l'un des deux organismes qui ont été créés pour assurer une surveillance civile de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC. Le premier président du Comité fut l'honorable juge René Marin, qui avait présidé de 1974 à 1976 la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada. En 1992, la vice-présidente du Comité, F. Jennifer Lynch, c.r., a assumé la présidence du Comité de façon intérimaire, fonction qu'elle a continué d'exercer jusqu'en nommé président du Comité. Lors du départ de M. Rabot en avril 2005, Catherine Ebbs a accepté d'occuper le poste de président intérimaire du Comité, en attendant la tenue d'un concours pour combler ce poste à temps plein. Membre du Barreau de la Saskatchewan, d'un concours pour combler ce poste à temps plein. Membre du Barreau de la Saskatchewan, 16 ans, dont les dix dernières en tant que vice-présidente responsable de la Saskatchewan, 16 ans, dont les dix dernières en tant que vice-présidente responsable de la Section d'appel. M'e Ebbs s'est jointe au Comité en 2003 et, avant de devenir vice-présidente, elle a sgi comme conscillère juridique, ainsi que comme directrice exécutive et avocate principale du Comité.

# C. Demandes de contrôle judiciaire présentées avant l'exercice 2004-2005

De G-287 à G-292

demande a toutetois été retirée le 14 mars 2005. contrôle judiciaire le 6 janvier 2004. Cette Le requérant a présenté une demande de accepté ses conclusions et ses recommandations. d'accord avec l'analyse du Comité et a donc jugés irrecevables. Le commissaire s'est dit a recommandé que les autres griefs soient la décision devrait être révoquée. Le Comité présentait de graves lacunes et, par conséquent, et qu'il devrait donc être accueilli. L'enquête portait atteinte à la réputation du requérant, le requérant était recevable, car cette décision concernant la plainte de harcèlement contre conclu que le grief à l'encontre de la décision griefs ont été jugés irrecevables. Le Comité a d'examiner ses plaintes. Au niveau l, les ses supérieurs et contre l'enquêteur chargé présenté des plaintes de harcèlement contre était justifiée. Le membre a également une allégation de harcèlement à son endroit an grief contre une décision selon laquelle G-290, G-291 et G-292, le membre a déposé Dans les dossiers G-287, G-288, G-289,

le jugement en délibéré. du 18 au 20 avril 2005. La Cour a pris Une audience sur cette affaire a eu lieu contrôle judiciaire le 20 février 2004. L'appelant a présenté une demande de confirmé la conclusion du comité d'arbitrage. s'est dit en désaccord avec le Comité et a conclusion d'inconduite. Le commissaire que l'appel soit accueilli relativement à la la Gendarmerie. Le Comité a recommandé interdisant de le faire; il a été renvoyé de inl ərbro nu s isobesi a un ordre lui Il a divulgué ces documents d'une manière enlever la responsabilité d'une enquête. documents de dossiers après s'être vu portement scandaleux en retirant des conclu que le membre avait eu un com-Dans cette affaire, un comité d'arbitrage a

180-0

#### D-083

fixée pour l'audience. le 30 juin 2004. Aucune date n'a encore été présenté une demande de contrôle judiciaire et l'appel au sujet de la sanction. L'appelant a l'appel concernant l'ensemble des allégations et une réprimande. Le commissaire a rejeté remplacée par une confiscation de la solde en rapport avec la troisième allégation soit d'arbitrage relativement à une sanction accueilli et que la décision du comité et quatrième allégations d'inconduite soit du comité d'arbitrage sur les deuxième que l'appel concernant les conclusions (sous-section B.3). Le Comité a recommandé Questions d'intérêt particulier, Force excessive le public. Ce cas est examiné à la partie III, abusé de son pouvoir dans ses rapports avec sur des incidents au cours desquels il aurait l'appelant. Toutes ces allégations portaient d'inconduite ont été formulées contre Dans le dossier D-083, quatre allégations

#### R-003

L'audience à ce sujet. 2004. Aucune date n'a encore été fixée pour demande de contrôle judiciaire le 18 juin rejet de l'appel. L'appelant a présenté une Loi sur la GRU, le commissaire a confirmé le cas en vertu du paragraphe 45.26(7) de la décision. A la suite d'un autre examen du et le commissaire s'est dit d'accord avec cette Comité a recommandé que l'appel soit rejeté, l'aide, des conseils et de la surveillance. Le même s'il avait obtenu raisonnablement de répondre aux exigences de son poste, et ce, ne pas avoir réussi à maintes reprises à qu'il soit congédié de la Gendarmerie pour de licenciement et de rétrogradation voulant appel contre la décision d'une commission Dans le dossier R-003, un membre a interjeté

# Partie IV : Cour fédérale

# A. Décisions rendues par la Cour fédérale

Cour fédérale relativement à l'interprétation du paragraphe 43(8) de la Loi sur la GRC et à la question du délai de prescription pour la mise en oeuvre de procédures disciplinaires. Un appel concernant cette décision a été interjeté devant la Cour d'appel fédérale le 29 novembre 2004. Cet appel n'a pas encore 29 novembre 2004.

# Thériault c. Canada ([2004] CF 1506)

En 2004-2005, la Cour fédérale du Canada a rejeté une demande de contrôle judiciaire avec dépens dans l'arrêt Thériault c. Canada ([2004] CF 1506). Un résumé de cet arrêt figure dans la section III, Questions d'intérêt particulier, Mesures disciplinaires et délais de prescription (section B.2), du présent de prescription (section B.2), du présent rapport. Il s'agit de la première décision de la rapport.

## B. Demandes de contrôle judiciaire présentées en 2004-2005

#### C-219, G-321

l'audience à ce sujet. Aucune date n'a encore été fixée pour contrôle judiciaire le 15 novembre 2004. le requérant a présenté une demande de tion et a rejeté le grief. Pour la deuxième fois, s'est dit en désaccord avec cette recommandamandé qu'il soit accueilli. Le commissaire du Comité, qui, une fois encore, a recomposte. Un deuxième grief a été déposé auprès s'est soldée par un autre refus de reclasser le tenue d'une nouvelle évaluation, laquelle fédérale en 2001. Celle-ci a ordonné la La décision a été renversée par la Cour le commissaire de la GRC n'y a pas souscrit. recommandé que le grief soit accueilli, mais au refus de reclasser son poste. Le Comité a Dans ces dossiers, le requérant s'est objecté

# G-284, G-285

déposé le 26 octobre 2004. le 28 avril 2004. Un avis de désistement a été présenté une demande de contrôle judiciaire le grief était prématuré. Le requérant a délais impartis, tandis que, dans l'autre cas, que le grief n'avait pas été présenté dans les rejeté les deux griets, concluant dans un cas les griefs soient accueillis. Le commissaire a handicapés. Le Comité a recommandé que des mesures d'adaptation pour ses employés faire des efforts raisonnables pour prendre Canada sur l'obligation de l'employeur de décisions récentes de la Cour suprême du était contraire aux exigences découlant de car la démarche utilisée par la Gendarmerie a conclu que les deux griefs étaient valides, du profil médical du requérant. Le Comité Ces deux griefs portaient sur le changement

pas les compétences fondamentales pour pas les compétences fondamentales pouvait donc pas s'attendre à ce que le membre ait un meilleur rendement dans un autre détachement. Dans le dossier R-004, la situation du membre était différente, en ce sens que, de toute évidence, il était en mesure d'assumer ses fonctions. Le Comité a recommandé que l'appel soit rejeté. Le commissaire n'a pas l'appel soit rejeté. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

Le Comité a également fait ressortir des différences importantes sur le plan des faits entre le cas h-003 et le cas h-004. Le président a souligné que le surveillant dans le dossier h-003 avait organisé régulièrement des réunions avec le membre pour discuter des réunions et s'était montré véritablement intéressé à l'aider. Malgré ces efforts, le rendement du membre ne s'est pas amélioré rendement du membre ne s'est pas amélioré et, de toute évidence, celui-ci ne possédait et, de toute évidence, celui-ci ne possédait

rendement et que la commission aurait dû accorder plus d'importance au comportement du membre.

pour effectuer des tâches policières. possédait les compétences de base nécessaires facteurs ont aussi laissé entendre qu'il plans de la famille et de la santé. D'autres très graves qu'il éprouvait à l'époque sur les constant pouvait être attribuable à des problèmes du membre d'offrir un niveau de rendement envisager sa mutation. En outre, l'incapacité Comité a fait remarquer qu'on aurait dû de cinq mois dans un autre détachement, le satisfaisant au cours de sa période d'affectation Notant que le membre avait eu un rendement face à l'hostilité de plusieurs de ses collègues. améliorer son rendement, car il devait faire du membre n'était pas susceptible de l'aider à jumelé avec le membre. Le milieu de travail dû demander à un autre surveillant d'être C'est d'ailleurs pour cette raison qu'on aurait éventuel de celui-ci qu'à l'aider à s'amender. place les conditions propices au congédiement il était beaucoup plus empressé à mettre en ne faisait pas du tout confiance au membre et selon les preuves présentées, le surveillant membre à améliorer son rendement. Or, mesures prises par la direction pour aider le membre. Cela signifie qu'elle doit évaluer les si une aide raisonnable a été fournie au explicitement que la commission détermine Le Comité a conclu que la Loi sur la GRC exige

où il était affecté depuis le début de sa carrière parce que le milieu de travail au détachement était d'avis que le membre aurait dû être muté ment contre lui. De plus, la commission celui-ci avait formulé une plainte de harcèled'objectivité à l'égard du membre parce que conclu que le surveillant avait manqué du rendement du membre. Elle a également plus pratique pour ce qui est de la gestion surveillant aurait dû adopter une approche commission a aussi laissé entendre que le que consigner les erreurs de ce dernier. La surveillant du membre n'avait guère fait plus La commission a dénoncé le fait que le il ne pouvait être congédié de la Gendarmerie. d'aide raisonnable et que, par conséquent, a conclu que le membre n'avait pas reçu plusieurs années. Cependant, la commission à maintes reprises pendant une période de

Le commandant a interjeté appel de la décision de la commission parce qu'il soutenait que celle-ci avait tiré à tort ses propres conclusions quant aux mesures qui auraient dû être prises lorsqu'elle a évalué si de l'aide raisonnable avait été fournie ou non au membre. Le commandant a également contesté la conclusion voulant que le surveillant ait manqué d'objectivité et que le milieu de travail ait été négatif pour le membre. Le commandant a soutenu que le membre n'était pas disposé à coopérer le membre n'était pas disposé à coopérer son surveillant en vue d'améliorer son avec son surveillant en vue d'améliorer son avec son surveillant en vue d'améliorer son

était négatif à son endroit.

d'ordre physique. Le commissaire a reconnu que les membres de la GRC ne sont pas tenus de le recevoir le premier coup de poing », mais a ajouté qu'une intervention physique devait être suffisamment justifiée. Le commissaire a admis qu'il analysait l'incident rétrospectivement et a dit qu'il croyait que le membre ment et a dit qu'il croyait que le membre a ordonné la tenue d'une autre audience a ordonné la tenue d'une autre audience au sujet de l'allégation, comme il était tenu de le faire en vertu de la Loi sur la GRC, il a encouragé les parties à régler le différend al l'amiable, si possible.

Le commissaire s'est dit d'accord avec les conclusions et la recommandation du Comité. Selon lui, les experts avaient accordé trop d'importance aux signes de menace affichés par le prisonnier pour justifier les gestes du membre. Il a souligné que le membre n'avait pas renseigné clairement le prisonnier quant à ce qui allait se produire et à ce qui allait se produire et à ce qui on attendait de lui. Il aurait pourtant dû le faire, compte tenu de l'état du prisonnier et du fait qu'il ne réfléchissait probablement pas clairement. Au lieu de désamorcer la situation, les gestes du membre ont mené situation, les gestes du membre ont mené à une escalade nécessitant une intervention

#### C. Licenciements

d'accord avec cette recommandation. La décision du commissaire dans le dossier R-003 fait l'objet actuellement d'une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale du Canada.

Dans le dossier R-004, le Comité a recommandé le rejet d'un appel interjeté par un commandant à l'égard de la conclusion d'une commission de licenciement et de rétrogra-dation selon laquelle l'inaptitude d'un membre n'avait pas été établie. La commission de licenciement et de rétrogradation a entendu licenciement et de rétrogradation a entendu li preuve selon laquelle le membre en question n'aurait pas atteint ses objectifs de rendement 
Depuis as création, le Comité a été saisi de seulement quatre appels relatifs à des mesures de renvoi ou de rétrogradation. Le Comité a publié ses recommandations dans deux de ces cas (R-003 et R-004), en 2003-2004 et 2004-2005 respectivement. Dans les deux dossiers, il s'est penché sur le rendement insatisfaisant de membres de la GRC et s'est demandé si l'aide, les conseils et la surveillance fournis aux membres avaient été suffisantes pour les aider à s'améliorer.

Dans le dossier R-003, le Comité a recommandé que le membre soit renvoyé de la Gendarmerie. Le commissaire s'est dit

Dans une opinion dissidente, le président du comité d'arbitrage a déclaré qu'il jugeait scandaleuse la conduite du membre, en partie parce que, selon lui, le commentaire fait au prisonnier par le membre pendant qu'il le frappait laissait entendre qu'il tentait de lui donner une leçon, et aussi en partie parce qu'il n'avait pas reçu de directives claires de vivie voix.

son comportement. d'ébriété avancée et que cela pouvait modifier compte du fait que le prisonnier était en état intervention verbale. Il fallait également tenir à envisager d'autres solutions, comme une mesure dans laquelle le membre avait cherché ait contribué à l'agitation du prisonnier et la possibilité que le comportement du membre le membre avait frappé le prisonnier, la pertinents, comme les motifs pour lesquels il aurait fallu aussi évaluer d'autres facteurs particulièrement, de la GRC ». Par conséquent, pris la réalité des services de police en général et, plus courant de toutes les circonstances pertinentes, y comperspective d' « une personne raisonnable au le comité d'arbitrage tienne compte de la avait été scandaleuse. Il fallait plutôt que policières pour déterminer si sa conduite en question avait enfreint des procédures devait pas se contenter d'établir si le membre accueilli. Selon lui, le comité d'arbitrage ne Le Comité a recommandé que l'appel soit

> Gendarmerie. Une demande de contrôle judiciaire a été présentée à la Cour fédérale.

menaçant et agressit. le prisonnier affichait un comportement de force dans les circonstances, parce que défendu le membre pour avoir fait usage pour le maîtriser. Deux témoins experts ont les mesures nécessaires dans les circonstances d'être violent, il avait pris ce qu'il jugeait être il craignait que le prisonnier soit sur le point d'arbitrage, le membre a déclaré que, comme Au cours de l'audience devant le comité en lui disant: « Vas-tu finir par comprendre? » le membre de la GRC frapper le prisonnier membres du comité d'arbitrage ont pu voir enregistrement vidéo de l'incident, les fermé et deux fois avec le coude. Dans un et l'a frappé à la tête quatre fois avec le poing au prisonnier un coup de pied au genou vain de le fouiller. Le membre a donné dans une petite pièce, où on a tenté en au cours desquels le prisonnier a été poussé produit à la suite d'une série d'événements prisonnier au visage. Cet incident s'est membre de la GRC qui aurait frappé un d'inconduite a été formulée au sujet d'un Dans le dossier D-084, une allégation

Deux des trois membres du comité d'arbitrage ont conclu que la conduite du membre n'avait pas été scandaleuse parce que, comme l'avaient dit les experts, les gestes du prisonnier représentaient des « signes menaçants » et que le membre avait agi conformément aux paramètres des procédures régissant le recours à la force pour réagir à ces signes.

avait été établie par les preuves voulant que le membre ait asséné sans raison un coup de poing au visage de l'individu en question avant de le faire monter dans le véhicule.

Le Comité s'est penché sur l'argument selon lequel les deuxième et quatrième allégations n'avaient pas été prouvées étant donné que les conclusions du comité d'arbitrage reposaient sur des renseignements différents de ceux communiqués au membre dans l'avis d'audience. Faisant remarquer que le membre aurait pu demander à des témoins de justifier son comportement s'il avait connu les faits à l'appui des conclusions du comité d'arbitrage, le conclusions du comité d'arbitrage, le sujet des deuxième et quatrième allégations au sujet des deuxième et quatrième allégations au soient rejetées.

valeurs de confiance et d'intégrité propres à la colère et de violence qui allait à l'encontre des portement du membre suivait un schéma de d arbitrage et a fait remarquer que le coma confirmé la sanction imposée par le comité aux normes professionnelles. Le commissaire portement qui constituait un manquement détinissaient les infractions précises et le comlui et de préparer sa défense. En effet, elles de répondre aux allégations formulées contre donner au membre une occasion équitable accusations renfermaient assez de détails pour manque de précision. Dans le cas présent, les et générale pour être rejetée au motif qu'elle une allégation doit avoir une portée très vaste deuxième et quatrième allégations. Selon lui, les conclusions du Comité relativement aux Le commissaire s'est dit en désaccord avec

préparer sa défense en conséquence. Dans le dossier D-084, le commissaire s'est surtout attardé dans ses motifs à déterminer si le comportement du membre qui a recours à la force pouvait être considéré scandaleux même si les témoignages d'experts présentés à l'audience présidée par le comité d'arbitrage ont laissé entendre que ce comportement était conforme aux lignes directrices de la était conforme aux lignes directrices de la

le comité d'arbitrage a conclu que l'allégation monter dans une voiture de police; toutefois, un individu après l'avoir arrêté et l'avoir fait l'avis d'audience, le membre aurait agressé selon la quatrième allégation décrite dans en procédant à son arrestation. De même, et qu'il avait eu recours à une force excessive véhicule de l'automobiliste avant l'arrestation scandaleuse parce qu'il avait endommagé le que le membre s'était conduit de manière arrestation, le comité d'arbitrage a conclu à l'égard d'un automobiliste après son membre avait manqué de professionnalisme tion invoquée dans l'avis d'audience, le exemple, même si, selon la deuxième allégaspécifiquement dans l'avis d'audience. Par l'audience, lesquelles n'étaient pas énoncées s'est fié aux preuves présentées lors de quatrième allégations, le comité d'arbitrage prouvées. Dans le cas des deuxième et que les trois autres allégations avaient été allégation, et le comité d'arbitrage a conclu comportement décrit dans la première un membre. Celui-ci a admis avoir eu le d'inconduite ont été formulées contre Dans le dossier D-083, quatre allégations

conclure que les procédures doivent être mises de côté sur cette base, bien que, idéalement, l'enquête sur des questions de cette nature doive être tenue dans les plus brefs délais.

Le Comité a souligné le fait qu'un membre ne peut relever que d'un commandant aux fins d'interprétation du délai de prescription relativement aux procédures disciplinaires. Dans le cas présent, les renseignements au sujet de l'inconduite présumée n'avaient été portés à l'attention de la Gendarmerie qu'après la mutation du membre dans une autre division. Par conséquent, le commandant de cette division était le seul officier habilité à intenter des procédures disciplinaires contre le membre. Le commissaire n'a pas encore membre as décision dans cette affaires.

# B.3 Force excessive — Mise à jour au sujet de recommandations antérieures du Comité

Au cours de la dernière année, le commissaire a examiné deux recommandations du Comité (D-083, D-084) sur la force excessive. Il s'est dit d'accord avec la recommandation dans un cas (D-084), mais pas dans l'autre (D-083).

Dans le dossier D-083, le commissaire s'est surtout attardé à établir si les motifs invoqués par le comité d'arbitrage pour conclure à un comportement scandaleux étaient suffisamment décrits dans les détails de l'avis d'audience décrits au membre en question. Aux termes de la Loi sur la GRC, l'énoncé doit être suffisamment précis pour permettre au membre de ment précis pour permettre au membre de

(décision portée en appel). tédérale dans l'affaire Thériault c. Canada décision rendue récemment par la Cour précisement ce qui a été envisagé dans la Code de déontologie n'était pas terminée, c'est l'information tant que l'enquête relative au entendre qu'on ne devait pas communiquer outre, même si le comité d'arbitrage a laissé moins d'éléments prouvant le contraire. En a été informé des allégations d'inconduite, à certificat prouve à quelle date le commandant mis au courant des allégations d'inconduite. Ce son témoignage quant au moment où il a été du certificat signé par le commandant et de d'arbitrage n'aurait pas dû faire abstraction Le Comité a également déclaré que le comité

non. Selon le Comité, il serait difficile de mesures disciplinaires avait été respecté ou dans la Loi sur la GRC quant à l'imposition de ment du fait que le délai de prescription prévu question d'abus de procédure, indépendam-Le Comité s'est également penché sur la normalement dans des situations de ce genre. était conforme à ce qu'on pouvait s'attendre l'instauration de procédures disciplinaires la réception d'une plainte du public et se défendre. Le délai de 18 mois entre que ce retard ait empêché le membre de à l'encontre du membre. Il est peu probable la nature précise des allégations formulées avant d'informer le commandant au sujet de nistration de la justice en attendant 18 mois voulant qu'on ait jeté le discrédit sur l'admiavec la prétention du comité d'arbitrage Le Comité s'est également dit en désaccord

disciplinaire, que le commandant de la division actuelle du membre a été informé des allégations. Le commandant divisionnaire a intenté des procédures disciplinaires dès le lendemain.

Le comité d'arbitrage a conclu que le délai de prescription n'avait pas été respecté parce que le commandant de la division initiale du membre aurait dû être informé des allégations dès le début de l'enquête criminelle. Le tardant à informer le commandant de la tardant à informer le commandant de la tenue de l'enquête, on avait jeté le discrédit sur l'administration de la justice. Le commandant en a appelé de la décision du comité d'arbitrage.

prescription soit expiré. des actes fautifs jusqu'à ce que le délai de autres en dissimulant de l'information sur pas être en mesure de se protéger les uns les légrime : les membres de la GRC ne devraient législateur avait fait ce choix pour une raison faut pour cela. Le Comité a déclaré que le présumé, et ce, peu importe le temps qu'il être mis au courant d'un cas d'inconduite quant au moment où un commandant doit La Loi sur la GRU ne fournit pas de directives pour amorcer les procédures disciplinaires. disposition relative au délai de prescription avait choisi de façon délibérée le libellé de la accueilli. Il a fait remarquer que le législateur Le Comité a recommandé que l'appel soit

d'une enquête effectuée à l'interne ». A son avis, l'officier responsable des enquêtes criminelles ne possédait pas le niveau de connaissance requis pour engager la computation du délai de prescription lorsqu'il a occupé les fonctions n'a pris connaissance des renseignements qui auraient justifié la mise en place de procédures disciplinaires qu'à une date ultérieure. La disciplinaires qu'à une date ultérieure. La savait été respecté. La décision de la Cour a conclu que le délai de prescription predécrale dans l'affaire Thériault fait actuelle-fédérale dans l'affaire Thériault la Cour ment l'objet d'un appel devant la Cour ment l'objet d'un appel devant la Cour d'appel fédérale.

#### 060-Д

18 mois plus tard, soit à la fin de l'enquête la division initiale du membre. Ce n'est que sujet de l'incident se sont tenues au sein de criminelle et une enquête disciplinaire au plainte à son ancienne division. Une enquête avant qu'un membre du public dépose une avait été muté dans une autre division peu souffrant de démence. Le membre en question ultérieurement, a été diagnostiquée comme CRC qui aurait fraudé une dame âgée qui, ont été intentées contre un membre de la dossier D-090, des procédures disciplinaires n'en a pas informé le commandant. Dans le à des actes d'inconduite présumés, mais il qu'un ancien membre de la Division s'adonnait officier supérieur savait depuis assez longtemps un appel disciplinaire. Dans cette affaire, un dans l'affaire Thériault, le Comité a examiné A la suite de la décision de la Cour fédérale

## Thériault c. Canada

des allégations n'avait pas été communiquée au titulaire du poste de commandant. Le commissaire a rejeté l'appel conformément à la recommandation du Comité. Il a déclaré que les procédures avaient été intentées dans le délai prévu d'un an. Il a souscrit à l'analyse effectuée par le comité d'arbitrage quant aux délais prévus par la loi et au poste de aux délais prévus par la loi et au poste de commandant intérimaire.

La demande de contrôle judiciaire présentée par le membre à la Cour fédérale a été rejetée (Thériault c. Canada [2004] CF 1506). Dans ses motifs, la Cour a indiqué qu'il importe peu que le membre soit titulaire permandant pour déterminer si le délai a été respecté. Ce qui compte avant tout, c'est de déterminer si le délai a été respecté. Ce qui membre qui occupait le poste de commandant, et ce, peu importe en quelle qualité, était et ce, peu importe en quelle qualité, était au fissamment au courant de la contravention su Code de déontologie pour que puisse commencer a courir le délai de prescription d'un an.

La Cour a souligné que la disposition sur la prescription a pour but d'établir un « équilibre entre la célérité et l'équité dans le traitement des dossiers disciplinaires ». La Loi sur la GRC exige la tenue Code de déontologie a été enfreint. Cette enquête permet au commandant d'évaluer la gravité disponibles, ainsi que de déterminer s'il convient d'imposer des mesures disciplinaires graves. Dans ce contexte, la Cour a conclu graves. Dans ce contexte, la Cour a conclu que le degré de connaissance du commandant devrait aller « au-delà de simples allégations non devrait aller « au-delà de simples allégations non vévifiées » et faire « plutôt référence aux résultats

Dans l'affaire Thériault, un officier responsable des enquêtes criminelles a été mis au courant d'allégations concernant un membre. Cet officier agissait également à titre de commandant intérimaire de la division. Des mesures n'ont été prises à l'égard du membre que quelque temps plus tard, soit après que le titulaire permanent du poste de commandant titulaire permanent du poste de commandant eut été mis au courant de la situation.

de commandant. mandant avait reçu l'information en sa qualité au moment où le titulaire du poste de comscription avait commence à courir uniquement intérimaire importait peu; le délai de preavait appris avant d'agir à titre de commandant l'officier responsable des enquêtes criminelles avait été mis au courant de l'affaire. Ce que courir qu'au moment où le commandant délai de prescription n'avait commencé à part, le comité d'arbitrage a statué que ce nommé commandant intérimaire. Pour sa responsable des enquêtes criminelles avait été commencé à courir au moment où l'officier imparti. Il a soutenu que le délai d'un an avait plinaire ne s'était pas tenue dans le délai Le membre a fait valoir que l'audience disci-

Le Comité (D-082) a recommandé que l'appel soit rejeté, mais pour des raisons différentes de celles invoquées par le comité d'arbitrage. Il a conclu que, comme l'officier responsable des enquêtes criminelles n'avait occupé le poste de commandant intérimaire que de manière temporaire et pendant de que de manière temporaire et pendant de courtes périodes, la connaissance qu'il avait courtes périodes, la connaissance qu'il avait

#### B.2 Mesures disciplinaires et délais de prescription

#### Vue d'ensemble

dernière année. devant la Cour fédérale au cours de la demande de contrôle judiciaire entendue appel interjeté devant le Comité et d'une Ces questions ont été analysées lors d'un mesures disciplinaires dans les douze mois? incombe-t-il en définitive d'intenter des division, au commandant de quelle division après la mutation de celui-ci dans une autre informée de l'inconduite d'un membre attention? Lorsque la Gendarmerie est pertinente n'a jamais été portée à son au courant, et ce, même si l'information commandant de cette division était lui aussi importante, peut-on considérer que le la situation pendant une période de temps au sein de la division sont au courant de plinaires? Si d'autres officiers supérieurs est-il habilité à intenter des procédures discitemporairement, le commandant intérimaire Si le commandant en titre est remplacé de renseignements au sujet de l'inconduite? qu'un commandant dispose de suffisamment questions importantes. Quand juge-t-on exigence soulève une certain nombre de et de l'identité du membre en cause. Cette la division a pris connaissance de l'inconduite suivant le moment où l'officier compétent de doivent être intentées dans les douze mois Des procédures disciplinaires officielles

de moralité chez le membre en question. laissait pas supposer un manque tondamental attribuable à une erreur de jugement; elle ne Enfin, l'inconduite dans cette affaire était employés de la société d'enquêteurs privés. saisis parce qu'il craignait pour la sécurité des des personnes dont les véhicules allaient être membre avait obtenu des renseignements sur avait été demandée. Il semble plutôt que le iul iup noisemrofai'l intuot sisve li'uperol savait qu'il enfreignait les droits d'autrui Il n'était pas tout à fait clair que le membre ces séances avaient eu sur lui un effet bénétique. psychothérapie pendant dix-huit mois et que membre en question avait suivi des séances de éléments. Par exemple, on avait prouvé que le deux facteurs concurremment avec d'autres de sévérité. Il fallait tenir compte de ces et se situaient en bas de l'échelle en matière réprimande infligée de manière intormelle Deuxièmement, celles-ci consistaient en une six ans avant les incidents en question. avaient été imposées il y a longtemps, sort Premièrement, ces mesures disciplinaires tenir compte en tant que facteur aggravant. même genre, mais qu'il avait eu raison d'en

Le Comité a conclu que le fait de mettre un terme à la carrière du membre au sein de la Cendarmerie était une sanction excessive pour cette deuxième infraction et a recommandé que la sanction imposée par le comité d'arbitrage soit remplacée par une suspension de solde pendant dix jours et une réprimande. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

## B. Mesures disciplinaires

# B.1 Sanctions prises dans des cas où il y a eu des mesures disciplinaires antérieures

détachement. Il a d'abord accepté cette offre, véhicules et qu'il les gare dans l'enceinte du membre en question pour qu'il saisisse deux La société a également offert de l'argent au 10 \$ requis pour une requête à la province. de ces renseignements en payant les droits de pu obtenir la plupart-mais pas la totalitéles tribunaux. La société d'enquêteurs aurait nances de saisie qui avaient été délivrées par utilisée dans le cadre de l'exécution d'ordoncroyait que l'information demandée allait être sultant les banques de données policières. Il lui fournir l'information demandée en conpolice depuis de nombreuses années et a pu Ce membre connaissait l'ancien agent de de certains véhicules et de leurs propriétaires. confidentielle au sujet de l'immatriculation GRC pour lui demander de l'information privés a communiqué avec un membre de la police à l'emploi d'une société d'enquêteurs priée. Dans cette affaire, un ancien agent de l'objet pour déterminer la sanction approdisciplinaires dont le membre avait déjà fait Comité a pris en considération les mesures L'an dernier, dans le dossier D-092, le compte d'un certain nombre de facteurs. sanction qui s'impose. Pour ce faire, il tient le comité d'arbitrage doit déterminer la à l'encontre d'un membre sont fondées, S'il estime que les allégations formulées

puis a changé d'idée quelques jours plus tard.

laissait supposer que le risque de récidive réprimandé pour un incident du même genre des renseignements personnels après avoir été que le membre avait encore une fois divulgué de démissionner de la Gendarmerie. Le fait conclu que ce dernier devrait recevoir l'ordre par l'appât du gain, le comité d'arbitrage a et en estimant que le membre avait été motivé principalement sur ces éléments de preuve banques de données policières. En se tondant ments personnels obtenus en consultant les cas de divulgation non autorisée de renseignesix ans avant ces incidents à la suite d'un autre la sanction, le membre avait été réprimandé éléments de preuve présentés à l'audience sur duite et a exprimé des remords. Selon des membre a admis qu'il avait fait preuve d'incon-Devant le comité d'arbitrage de la GRC, le

Dans son appel de la sanction imposée par le comité d'arbitrage, le membre a soutenu qu'il était traité plus sévèrement que d'autres membres qui avaient eux aussi été impliqués a contesté l'évaluation du comité d'arbitrage voulant qu'il risque de récidiver en faisant voulant qu'il risque de récidiver en faisant emarquer que ses anciens superviseurs et collègues qui avaient comparu à titre de et collègues qui avaient de lui qu'il émoins de moralité avaient dit de lui qu'il était extrêmement digne de confiance.

demeurait élevé.

Le Comité a déclaré que le comité d'arbitrage avait accordé trop d'importance aux mesures disciplinaires qui avaient été imposées au membre par le passé pour des inconduites du

.« tionb sb uo fait de fait ou de droit ». novveaux faits lui sont soumis ou s'il constate avoir à annuler ou à modifier une décision « si de de la Loi sur la GRC, qui habilite le commissaire questions de droit découle du paragraphe 32(3) missaire pour prendre des décisions sur des déclaré que la compétence implicite du comcela soit explicitement précisé. Le Comité a habilitante. Il n'est donc pas nécessaire que questions de droit peut découler de la loi administratif est autorisé à trancher des laquelle la question de savoir si un tribunal Board) c. Laseur ([2003] 2 R.C.S. 504), selon Martin; Nouvelle-Ecosse (Workers' Compensation Nouvelle-Ecosse (Workers' Compensation Board) c. la Cour suprême du Canada dans l'affaire

A la fin de l'année, le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision dans l'affaire G-342.

Le Comité a conclu que les procédures visant à faire cesser la solde et les indemnités du requérant étaient intervenues avec suffisamment de célérité. Toutefois, la décision n'a pas tenu compte du fait que la politique de la CRC stipule qu'il est interdit d'ordonner la cessation de la solde et des indemnités d'un membre qui a enfreint une loi provinciale. Par conséquent, le Comité a recommandé que le grief soit accueilli.

Dans les dossiers G-328 et G-342, le Comité a réitéré les préoccupations exprimées dans les trois griefs antérieurs relatifs à la cessation de la solde, à savoir que le règlement du Conseil du Trésor était nul et non avenu. Dans le dossier G-342, le Comité a formulé des commentaires sur la position adoptée par le commissaire dans les trois griefs antérieurs et selon laquelle il n'était pas habilité par la loi à se prononcer sur la validité du règlement loi à se prononcer sur la validité du règlement en question. Il a fait allusion à la décision de en question. Il a fait allusion à la décision de

un avis juridique à l'effet que l'ordre qui lui avait été donné contrevenait à la Charte canadienne des droits et libertés. Le commissaire a conclu que le grief n'avait plus d'intérêt pratique suite à sa décision dans le dossier disciplinaire qui rétablissait la solde et les indemnités au requérant.

membres de notre collectivité a été ternie ». de professionnalisme qu'elle doit véhiculer auprès des car il nuit à l'intégrité de la GRC, en ce sens que l'image présentés à l'appui de l'allégation, est jugé scandaleux, dans son ensemble et comme l'ont montré les documents aux motifs que « le comportement de ce membre, indemnités du requérant a été interrompu rejetés, et le versement de la solde et des pas été remplies. Ces arguments ont été en vertu de la politique de la GRC n'avaient tives à la cessation du versement de la solde assez rapidement et que les conditions relaet ses indemnités n'avaient pas été intentées que les procédures visant à faire cesser sa solde solde et ses indemnités. Le requérant a soutenu entrepris les démarches pour faire cesser sa plus tard, le commandant du requérant a pendant la durée de l'enquête. Sept semaines Le requérant a été suspendu de ses fonctions de l'Insurance Act de la Colombie-Britannique. requérant a été accusé d'une infraction en vertu tion n'a été déposée au criminel, mais le dans un accident était assuré. Aucune accusadans le but de prouver qu'un véhicule impliqué fabriqué et communiqué de faux documents l'objet d'une enquête disciplinaire pour avoir Dans le dossier G-342, le requérant a fait

Les recommandations publiées par le Comité en 2004-2005 (G-328, G-342) sont conformes à ses conclusions et recommandations antérieures, en particulier pour ce qui est de la question de la non-validité du règlement du Conseil du Trésor et de la politique de la CRC concernant la cessation du versement de la solde et des indemnités.

ies autres ». ne devaient respecter que certains ordres et ignorer d'assurer la sécurité des collectivités, si les policiers police de police dans la capacité d'un service de police conséquences négatives importantes sur la confiance de la GRU », car cela risquait d'avoir « des atteinte à sa capacité d'exécuter ses fonctions de membre ment du requérant portait « sérieusement cette décision en déclarant que le comporteaccepté. L'arbitre au niveau l a maintenu et des indemnités du requérant, ce qui a été sionnaire a demandé la cessation de la solde ayant duré cinq mois, le commandant diviexamen médical. A l'issue d'une enquête suspendu pour avoir refusé de passer un Dans le dossier U-328, le requérant a été

Le Comité a conclu que le commandant n'avait pas été en mesure de justifier le délai de cinq mois qui s'était écoulé avant d'ordonner la cessation de la solde. Il a déclaré que tant l'intimé que l'arbitre au niveau I avaient exagéré la gravité du comportement et que leurs décisions n'accordaient pas suffisamment d'importance aux motifs invoqués par le requérant pour ne pas vouloir subir d'examen requérant pour ne pas vouloir subir d'examen médical. Par exemple, le requérant avait reçu médical. Par exemple, le requérant avait reçu

non avenue. Dans les trois cas, le commissaire a refusé de souscrire aux conclusions du Comité voulant que le règlement du Conseil du Trésor et la politique interne de la GRC sur la cessation de la solde et des indemnités soient nuls et non avenus. Il a déclaré qu'il n'était pas habilité par la loi à se prononcer n'etait pas habilité par la loi à se prononcer aux cette question.

cessation n'avaient pas été prouvées. conclu que les allégations à l'origine de cette celle-ci parce qu'un comité d'arbitrage avait de la date de l'ordonnance de faire cesser recommence à toucher sa solde à compter commissaire a ordonné que le requérant avec célérité. Dans le dossier G-320, le solde et des indemnités doit être prononcée selon lequel l'ordonnance de cessation de la du délai, se disant d'accord avec le Comité commissaire a accueilli le grief sur la question avec effet rétroactif. Dans le dossier G-319, le versement de sa solde et de ses indemnités entente avec la GRC au sujet de la reprise du parce que le requérant avait conclu une saire a conclu que le grief était théorique, expéditive. Dans le dossier G-318, le commisindemnités avait été prise de façon suffisamment si l'une des décisions de cesser la solde et les politique de la GRC, et il s'était aussi demandé de rémunérer un membre », conformément à la » sirdondqa usq tianse li vo esmŝrtsa essantenosris constituaient des exemples frappants de selon laquelle les faits relatifs aux trois affaires Le Comité avait aussi mis en doute l'affirmation

amples éléments de preuve pour pouvoir déterminer si l'âge fixé pour la retraite d'office à la GRC était conforme à l'alinéa 15(1)c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui autorise l'application de « la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi », c'est-àdire celui qu'occupait le membre en question.

A la fin de l'année, le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision relativement à ce grief.

#### A.3 Cessation de la solde et des indemnités

En 2004-2005, le Comité a publié des conclusions et des recommandations sur la cessation de la solde et des indemnités (G-328, G-342). Le commissaire a également rendu des décisions de niveau II relativement à trois griefs déposés l'année précédente au sujet de la cessation du versement de la solde (G-318, G-319, G-320).

Dans les trois cas de l'année précédente, le Comité avait recommandé que les griefs soient accueillis. Selon le Comité, le règlement du Conseil du Trésor sur la cessation de la solde et des indemnités était nul et non avenu de détails et qu'il confisit à la GRC le soin d'inscrire dans une politique interne les motifs pour lesquels le versement de la solde et des indemnités d'un membre peut être et des indemnités d'un membre peut être la contraire à la Loi sur la CRC. Par conséquent, la politique de la CRC en la matière était elle aussi nulle et

l'arrêt McKinney, compte tenu des changements observés dans le profil démographique en milieu de travail et de la nouvelle réflexion sur la discrimination fondée sur l'âge, d'autres droits à l'égalité et la mobilité de la maind'œuvre. La Cour a conclu comme suit :

[TRADUCTION] Les faits de nature sociale et législative dont on dispose maintenant mettent peut-être en question le degré auquel les tribunaux devraient s'en remettre à des décisions d'ordre législatif prises il) a plus de dix ans; l'enjeu est certainement d'importance nationale.

Le Comité a également fait allusion à la décision de la Cour suprême du Canada decision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire « Meiorin » (British Columbia (Public Service Employee Relations Committee) c. BCGSEU [1999] 3 S.C.R.3), qui a imposé à l'employeur des critères plus rigoureux pour satisfaire à ses obligations relatives aux adaptations en vertu des droits de la personne. En l'espèce, la Gendarmerie n'a pas prouvé qu'elle aurait subi une contrainte excessive si elle avait maintenu en fonction le requérant après la date de son 60° anniversaire de après la date de son 60° anniversaire de naissance.

Aussi, le Comité s'est demandé si l'alinéa 15(1)b) de la Loi canadienne sur les droits de la personne s'appliquait au cas en question. Cet alinéa permet à un employeur de fixer l'âge de la retraite d'office. Cependant, le Comité a fait remarquer que, dans le cas de la GRC, cette disposition n'était peut-être pas pertinente parce que le règlement applicable à la nente parce que le règlement applicable à la pour se conformer à l'alinéa 15(1)b). Enfin, pour se conformer à l'alinéa 15(1)b). Enfin, le Comité a déclaré qu'il lui faudrait de plus le Comité a déclaré qu'il lui faudrait de plus

de la Gendarmerie après la date de son l'occasion de poursuivre sa carrière au sein d'empêcher injustement le requérant d'avoir que l'erreur de procédure avait eu pour effet prolongation de service. Le Comité a conclu d'approuver ou de rejeter des demandes de tion puissent être pris en compte au moment l'expérience, le rendement passé et la motivapersonnels comme le niveau d'instruction, besoins opérationnels » et voulant que des facteurs de ce qui constitue « un bon gouvernement et des Omité a souscrit à une interprétation large même si le bon processus avait été suivi. Le qui avait déclaré que le résultat aurait été le s'est dit en désaccord avec l'arbitre au niveau I prolongation de service. Toutefois, le Comité habilité par la loi à rejeter la demande de accueilli et a convenu que l'intimé n'était pas Le Comité a recommandé que le grief soit

être lieu de repenser les motifs invoqués dans 435), qui laissait entendre qu'il y aurait peut-(GVRD Employees' Union c. GVRD, [2001] BCCA la Cour d'appel de la Colombie-Britannique particulièrement cité une décision récente de points de vue avaient changé depuis. Il a plus Le Comité a toutefois fait remarquer que les c. Université de Guelph, [1990] 3 R.C.S. 229). la Charte canadienne des droits et libertes (Mckinney les professeurs d'université n'enfreignait pas fixer à 65 ans l'âge de la retraite d'office pour 1990, la Cour suprême a statué que le fait de officiers à prendre leur retraite à 60 ans. En la GRC était autorisée par la loi à obliger ses droits de la personne, le Comité s'est demandé si sitions pertinentes de la Loi canadienne sur les En examinant la jurisprudence et les dispo-

soixantième anniversaire de naissance.

le justifient ». Le requérant a justifié sa demande en invoquant surtout ses états de service exceptionnels, mais elle a été rejetée au motif que ses « états de service exemplaires ne répondaient pas aux critères relatifs à la bonne gouvernance ou aux besoins opérationnels ».

n'existe aucune obligation à ce chapitre. l'âge de la retraite est fixé à 65 ans, ou bien il sontenu que, dans d'autres services de police, l'imposition de l'âge de la retraite d'office et a discriminatoire. Le requérant a contesté ce genre d'emploi ne constitue pas un acte règle de l'âge de la retraite en vigueur pour l'emploi d'une personne en appliquant la personne, selon lequel le fait de mettre fin à 15(1)c) de la Loi canadienne sur les droits de la réponse, la Gendarmerie a invoqué l'alinéa la discrimination fondée sur l'âge. Dans sa poursuivre sa carrière était assimilable à de il soutenait que la décision de lui refuser de naissance. Il a déposé un grief dans lequel la date de son soixantième anniversaire de Le requérant a été relevé de ses fonctions à

L'arbitre du niveau I a accueilli le grief parce qu'une erreur de procédure avait été commise. La demande de prolongation de service avait été rejetée par l'intimé au lieu d'être renvoyée devant le commissaire pour examen et recommandation, conformément à la loi. Néanmoins, l'arbitre au niveau I a aussi fait savoir que, même si le processus adéquat avait été suivi, la décision aurait vraisemblablement été la même.

Le Comité a conclu que les trois griets étaient irrecevables parce que le requérant n'avait pas subi de préjudice, comme l'exige le paragraphe 31(1) de la Loi sur la GRC. Le Comité a déclaré que, pour être préjudicié, subir les conséquences des décisions sur le plan personnel. En l'espèce, le requérant souhait faire payer ses frais juridiques dans souhaitait faire payer ses frais juridiques dans le cadre de son travail professionnel en tant que représentant divisionnaire des relations fonctionnelles, ce qui constituait un recours inadéquat à la procédure de règlement des griefs. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

#### A.2 Retraite d'office

Pour la première fois de son histoire, le Comité a formulé une recommandation relativement à un grief concernant la retraite d'office au sein de la Gendarmerie. Il a fourni au commissaire des explications détaillées à propos de la retraite d'office et des lacunes possibles dans les dispositions preglementaires actuelles.

Dans le dossier G-325, le requérant a présentée une demande pour faire prolonger la durée de son service tout juste avant d'atteindre l'âge de la retraite d'office (60 ans). L'article 26 du Règlement sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada impose la retraite à divers âges, selon les grades de la GRC. Toutefois, le paragraphe 26(6) de ce règlement autorise le paragraphe 26(6) de ce règlement autorise une prolongation de service « lorsque le bon gounament de la Gendarmerie et les besoins opérationnels pernement de la Gendarmerie et les besoins opérationnels

n'était pas employée par la GRC. Le Comité a conclu que cette décision n'était pas liée à « la gestion des affaires de la Gendarmerie », comme le prévoit le paragraphe 31(1) de la Loi sur la GRC. La procédure de règlement des griefs est conçue pour examiner uniquement la manière dont la relation employé-employeur est gérée. Le commissaire n'a pas encore est gérée. Le commissaire n'a pas encore

## La qualité pour agir et ce que signifie le fait de subir un préjudice

aux fonctionnaires de l'Etat. Politique sur la prestation des services juridiques ne respectait pas les critères fixés par la du requérant d'être représenté par avocat rejetés au niveau l au motit que la demande de deux autres griefs. Les trois griefs ont été de l'avocat du requérant a conduit au dépôt CRC de payer deux comptes d'honoraires un premier grief. Le refus ultérieur de la un nouveau refus. Cela a donné lieu à soient assumés par la GRC, mais il a essuyé et a encore demandé que ses frais juridiques devant la Cour par l'entremise d'un avocat même présenté sa demande d'intervention demande a été rejetée. Le requérant a tout de par un avocat payé par la GRC, mais cette Il a demandé l'autorisation d'être représenté de la GRC devant la Cour fédérale du Canada. procédures intentées par un autre membre le requérant souhaitait intervenir dans les divisionnaire des relations fonctionnelles, qualité pour agir. En tant que représentant et a conclu que le requérant n'avait pas la sur ce que signifie le fait de subir un préjudice Dans le dossier G-340, le Comité s'est penché

déprimé ». Cette décision a eu un effet direct sur le membre, car si le marché immobilier avait été déclaré déprimé, il aurait pu être entièrement dédommagé pour les pertes qu'il avait été déclaré déprimé, il aurait pu être avait dû essuyer en vendant sa maison après sa mutation. L'arbitre au niveau I a statué qu'il n'était pas habilité à entendre le grief parce que la décision en question n'avait pas été rendue par la GRC. Au niveau II, le requérant a soutenu qu'un facteur dont il fallait tenir compte était le fait qu'il avait « reçu la documentation pour cette demande liée à la déclaration de menthé déprimé en tant que membre de la GRC avec l'information de la GRC sur la réinstallation » et l'information de la GRC sur la réinstallation » et que la décision au sujet de sa demande était que la décision au sujet de sa demande était

tondée sur des conseils reçus de la GRC.

Le Comité a conclu que le requérant n'avait pas la qualité pour agir. Les griefs qui portent sur l'admissibilité d'un membre à des indemnités prévues dans une politique ou une directive du Conseil du Trésor sont recevables uniquement dans les cas où le pouvoir décisionnel à cet égard relève de la GRC, pouvait pas être utilisé pour contester des conseils que la GRC avait formulés à l'intention d'un autre ministère, parce que le Secrétariat du Conseil du Trésor était en définitive libre de rejeter ou non ces conseils. À la fin de l'année, le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

Dans le dossier G-339, le Comité a conclu notamment que le requérant n'était pas habilité à déposer un grief sur la décision de rejeter sa demande pour que se tienne une enquête criminelle sur une personne qui

qu'il soit rejeté. n'était pas fondé. Il a donc recommandé présenté dans les délais impartis et qu'il également conclu que le grief n'avait pas été ce que prévoit la Loi sur la GRG. Le Comité a ou d'une consigne du commissaire, selon réparation découlant d'une loi, d'un règlement car il ne s'agissait pas d'un mécanisme de un grief pour traiter de la même question, obstacle au droit de la requérante de déposer établie en vertu de la politique ne faisait pas GRC, Le Comité a conclu que la procédure de harcèlement en vertu de la politique de la accès à une procédure de règlement des plaintes était irrecevable parce que la requérante avait niveau a statué que le grief de harcèlement Dans le dossier G-326, l'arbitre au premier

Le commissaire a accepté les conclusions et la recommandation du Comité externe et a rejeté le grief. Toutefois, il ne s'est pas promoncé sur la question de la qualité pour agir.

La qualité pour agir et les décisions, actes ou omissions liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie

S'il fait l'objet d'un préjudice, un membre peut contester « une décision, un acte ou une omission », à condition que ceux-ci sont « liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie ».

Dans le dossier G-335, un membre de la GRC a déposé un grief pour contester une décision prise par un employé du Secrétariat du Conseil du Trésor qui avait refusé de déclarer que la collectivité dans laquelle il résidait constituait un « marché immobilier résidait constituait un acché immobilier

rendu sa décision dans l'affaire G-334. de l'année, le commissaire n'avait pas encore fondé, et il a donc rejeté les griefs. A la fin relativement à la qualité pour agir et au biend'accord avec l'analyse faite par le Comité C-322 et C-323, le commissaire s'est dit ceux-ci n'étaient pas fondés. Dans les dossiers mandé que les griefs soient rejetés parce touchés directement. Cependant, il a recomparce que les questions en litige les avaient que les requérants avaient la qualité pour agir bien-fondé de sa cause. Le Comité a statué parce que ce dernier n'avait pas prouvé le avait rejeté la qualité pour agir du requérant dans les trois cas, l'arbitre au premier niveau sans frais sur place. Le Comité a conclu que, notamment des repas qui avaient été servis boursement d'une réclamation concernant G-334, le requérant s'est vu refuser le remdes commentaires à son endroit. Dans le cas part de deux individus qui auraient formulé s'est plaint d'être la cible de harcèlement de la Dans les dossiers G-322 et G-323, le requérant

# Les conséquences d'une autre procédure de réparation

Aux termes du paragraphe 31(1) de la Loi sur la GRC, un membre peut présenter un grief relativement à une décision, un acte ou une omission « dans le cas où la présente loi, ses vèglements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice ». Par conséquent, s'il existe un autre mécanisme de réparation, un membre ne peut présenter un grief en vertu du paragraphe 31(1) de la un grief en vertu du paragraphe 31(1) de la

De même, dans le dossier G-332, le Comité a conclu qu'un membre à la retraite était habilité à déposer un grief relativement à ses prestations de retraite. C'est pendant qu'il était membre actif de la Gendarmerie que le requérant s'est d'abord vu promettre par celle-ci qu'il toucherait des prestations de retraite, et le processus de règlement des griefs retraite, et le processus de règlement des griefs était le mode de réparation approprié.

À la fin de l'année, le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision dans les dossiers G-324 et G-332.

#### Préjudice et qualité pour agir

arguments présentés. ou non, en fonction du bien-fondé des à l'arbitre au premier niveau de l'accueillir sur lui. Une fois le grief accepté, il incombe faisant l'objet du grief a eu un effet direct sera accueilli, mais plutôt que la question pas tenu de prouver que le griet en question que, pour déposer un griet, le membre n'est avait subi un préjudice. Le Comité a souligné la question à savoir si un membre de la GRC 2005, le Comité a examiné trois cas touchant subir personnellement un prejudice. En 2004des affaires de la Cendarmerie à moins de d'un acte ou d'une omission liés à la gestion déposer un griet à l'encontre d'une décision, Un membre de la GRC n'est pas autorisé à

> que cette personne soit toujours membre au moment de la présentation du grief. Le commissaire a donc convenu que le requérant avait la qualité pour agir.

> Dans le dossier G-324, un membre de la GRC

forcément d'utiliser le processus en question. à la retraite du requérant ne l'empêchait pas appuient le point de vue selon lequel le départ processus de règlement des griets et qui d'anciens fonctionnaires d'avoir recours au de la Cour fédérale portant sur les droits ll a également fait allusion à trois jugements reddition de comptes pourrait être contourné. Par conséquent, un niveau important de moyen du processus de règlement des griefs. de faire l'objet d'un examen minutieux au ait pris sa retraite empêcherait les décisions a déclaré que le fait d'attendre que le membre décision est finalement rendue. Le président où il demande une décision et celui où cette membre a pris sa retraite entre le moment samment large pour englober les cas où un à la relation employeur-employé. Il est suffiexige seulement que l'objet du griet ait trait législateur. Le libellé du paragraphe 31(1) serait pas conforme à l'intention initiale du prétation littérale de la Loi sur la GRC, qui ne de nouveau mis en garde contre une interavait déposé la plainte de harcèlement. Il a était membre de la GRC au moment où il le requérant avait la qualité pour agir car il départ à la retraite. Le Comité a conclu que harcèlement qu'il avait présentée avant son à une décision concernant une plainte de à la retraite a déposé un grief relativement

## PARTIE III : Questions d'intérêt particulier

#### A. Griefs

#### Membres à la retraite

Aux termes de l'article 31 de la Loi sur la GRC, seuls les membres peuvent déposer des griefs. Au cours des deux dernières années, le Comité a été chargé de déterminer si un membre de la GRC à la retraite est visé par la définition de « membre » et s'il est habilité à déposer un grief. En 2004-2005, le Comité a publié des recommandations à ce sujet dans les dossiers G-321, G-324 et G-332.

que membre de la GRC. Il n'est pas nécessaire porte sur les droits d'une personne en tant que la décision contestée par voie de grief requérant. La Loi sur la GRC exige seulement du poste au moment où il était occupé par le décision contestée concernait la classification objet. Le Comité a fait remarquer que la qui soit compatible avec la réalisation de son de la manière la plus équitable et la plus large d'avis que le texte de loi devait être interprété désaccord avec cette décision parce qu'il était pas la qualité pour agir. Le Comité s'est dit en de la GRC et que, par conséquent, il n'avait statué que le requérant n'était plus membre avait pris sa retraite. L'arbitre au niveau l'a évaluation du poste, le membre en question déposé un grief relativement à cette deuxième luation a été ordonnée. Au moment où il a judiciaires subséquentes, une nouvelle évalongue période et, dans le cadre des procédures de règlement du grief a été réparti sur une poste a fait l'objet d'un différend. Le processus Dans le dossier G-321, la classification d'un

### A.1 La qualité pour agir

Vue d'ensemble

Afin de pouvoir déposer un grief, le membre doit avoir la qualité pour agir. Cette notion est définie au paragraphe 31(1) de la Loi sur la GRC, qui se lit comme suit :

an membre à qui une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie causent un préjudice peut présenter son grief par écrit à chacun des niveaux que prévoit la procédure applicable aux griefs prèvue à la présente partie dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice.

ce que signifie le fait de subir un préjudice. à la gestion des affaires de la Cendarmerie; agir et les décisions, actes ou omissions liés autre procédure de réparation; la qualité pour la qualité pour agir; les conséquences d'une retraite de déposer des griefs; le préjudice et notamment: le droit des membres à la qualité pour agir dans plusieurs contextes, Comité ont fait ressortir la question de la En 2004-2005, les recommandations du 31 de manière à appuyer les objectifs de la Loi. une interprétation large et libérale de l'article l'attention du Comité. Ce dernier a adopté l'objet de discussions dans les cas portés à cises à la qualité pour agir et elle fait souvent Cette disposition impose des conditions pré-

#### Licenciement/rétrogradation Licenciement/rétrogradation Mesures disciplinaires Mesures disciplinaires Criefs 5005-5003 500₹-5002 ₹003-500₹ 500₹-5002 5003-500₹ 2002-2003 0 ç 9 OT 01 41 50 50 53 30 30 30 36 48 οŧ 01 09 Nombre de cas complétés Nombre de cas reçus

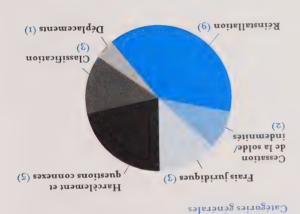
par le Comité, dont 39 griefs. Le nombre de dossiers réglés par le Comité peut varier d'une année à l'autre, selon le degré de complexité des questions soulevées et la nécessité, pour le Comité, de demander des renseignements supplémentaires.

En 2004-2005, le Comité a examiné un certain nombre de questions à la fois intéressantes et difficiles. Plusieurs de ces questions sont analysées dans la section suivante du présent rapport.

En outre, le Comité a formulé des recommandations relativement à l'appel d'une décision prise par une commission de licenciement et de rétrogradation de la GRC, soit le quatrième cas du genre à avoir été examiné par le Comité depuis sa création.

En tout, 41 dossiers ont été renvoyés devant le Comité au cours de l'année, et celui-ci a présenté ses conclusions et ses recommandations relativement à 31 dossiers, γ compris plusieurs dossiers dont l'examen avait débuté au cours des années antérieures. À la fin de l'année, 46 dossiers étaient toujours examinés

#### 8, Statistiques



Griefs

le membre serait renvoyé. démission dans les 14 jours, faute de quoi trois portaient sur une ordonnance de relativement à des dossiers disciplinaires, par un membre. Dans les sept cas d'appel dans quatre autres cas, l'appel avait été porté appels interjetés par l'officier compétent et, En 2004-2005, trois cas concernaient des qui avait entamé le processus disciplinaire. du nombre d'appels portés par l'officier le Comité a toutefois remarqué une hausse visés. Au cours des deux dernières années, interjetés devant le Comité par les membres concernant des dossiers disciplinaires sont Jusqu'à aujourd'hui, la plupart des appels soit le même nombre que l'année précédente. relativement à des mesures disciplinaires, recommandations dans sept cas d'appel En 2004-2005, le Comité a publié des

Au cours des trois dernières années, le nombre total de cas renvoyés devant le Comité est munt relativement stable. En 2004-2005, portés à l'attention du Comité, soit 30 comparativement à 36 l'année précédente et à 42 parativement à 36 l'année précédente et à 42 comparativement à 36 l'année précédente et à 42 comparativement à 36 l'année précédente et à 42 contre, il est important en 2002-2003. Par contre, il est important parativement à des contres en contre et à portées en qui constitue une augmentation appréciable qui constitue une augmentation appréciable devant le Comité en 2004-2005, ce dentes. Aucune décision concernant une mesure de renvoi n'a été renvoyée en appel mesure de renvoi n'a été renvoyée en appel

Au cours de la dernière année, le Comité a formulé des recommandations dans 23 dossiers de griefs, comparativement à 37 en 2003-2004 et à 17 en 2002-2003. Un grief a été retiré. Les recommandations formulées par le Comité en 2004-2005 sont réparties dans le Comité en 2004-2005 sont réparties dans 16 comité en 2004-2005 sont réparties dans 2004-2005 sont réparties dans 2005 sont réparties 2005 sont répartie

organismes gouvernementaux et du public. de la part de membres de la GRC, d'autres a répondu à des demandes de renseignements personnel de la GRC à l'automne de 2004 et s'est réuni avec les nouveaux représentants du d'intérêt commun. Par exemple, le Comité divers intervenants pour discuter de questions des griefs. En outre, le Comité a rencontré du personnel et aux analystes dans le domaine veaux arbitres de la GRC, aux représentants programme de formation destiné aux nourèglement des griefs. Il a aussi participé à un de formation complets sur le processus de disciplinaires, de même que des documents tion sur les appels concernant des mesures du Comité a élaboré un manuel de formaaux consultations. Cette année, le personnel d'information, ainsi qu'aux réunions et programmes de formation, aux demandes Le Comité contribue également aux

#### Le rôle du Comité en matière de communications

du Comité. et il peut aussi être consulté sur le site Web sans frais dans l'ensemble de la Gendarmerie disciplinaires. Le Communiqué est distribué règlement des griefs et des procédures Charte canadienne des droits et libertés sur le questions comme les répercussions de la de règlements de griefs, ainsi que des a publié des articles portant sur le processus articles d'intérêt. L'an dernier, le Comité missaire relativement aux questions et aux ainsi que des résumés des décisions du comrésumés des recommandations du Comité, tion trimestrielle du Comité, comprend des juridiques pertinents. Le Communiqué, publicaportés à son attention et sur les principes ainsi que sur ses conclusions dans les cas de l'information sur son rôle et son mandat, personnel du Comité prépare et distribue muniquer avec ses divers partenaires. Le Le Comité s'emploie activement à com-

Après avoir examiné toutes les questions pertinentes, la présidente du Comité transmet ses conclusions et ses recommandations au commissaire, ainsi qu'aux parties concernées. Le commissaire n'est pas tenu d'accepter les recommandations du Comité ni de s'y conformer. S'il choisit de ne pas donner suite aux recommandations du Comité, la loi exige qu'il recommandations du Comité, la loi exige qu'il présente des raisons écrites pour le justifier.

Dans le cadre de l'examen approfondi des cas qui lui ont été confiés au fil des ans, le Comité a contribué à la résolution d'un certain nombre de problèmes liés au travail recommandations qui permettent d'améliorer concrètement l'application des politiques concrètement l'application des politiques et des pratiques de la GRC à ses membres.

Les griefs au niveau II, ainsi que les appels concernant des mesures disciplinaires ou des décisions de renvoi ou de rétrogradation portent sur des différends qui n'ont pas été réglés aux premières étapes du processus.

D'ordinaire, les cas renvoyés devant le Comité ont trait à des questions complexes, difficiles et délicates, qui nécessitent une analyse approtondie. Le Comité doit établir un équilibre entre divers intérêts portés à son attention, dont ceux du membre visé, de la GRC et dont ceux du membre visé, de la GRC et du public.

Le membre visé ou l'officier compétent peut interjeter appel de la décision de la commission de licenciement et de rétrogradation. Il doit signifier son intention par écrit. Le mémoire d'appel est ensuite communiqué au Comité. À ce jour, on a demandé au Comité de revoir une décision de renvoi ou de rétrogradation dans quatre dossiers seulement, dont un a été examiné au cours de la dernière année.

#### Le processus d'examen au niveau du Comité

Dans toutes les affaires concernant des griefs, des mesures disciplinaires et des cas de renvoi et de rétrogradation qui sont portées à son attention, le Comité examine le dossier exhaustif, qui se compose notamment de tous les documents originaux, de la décision prise et des argumentations des parties. Dans les cas l'appel concernant une mesure disciplinaire l'appel concernant une mesure disciplinaire ou une mesure ayant trait à une rétrogra-

également la transcription de l'audience devant le comité d'arbitrage, ainsi que les pièces présentées à ce dernier par les parties. La présidente peut demander à une partie de fournir de plus amples renseignements ou d'autres observations. Dans ces cas, l'autre partie doit avoir l'occasion d'y répondre. S'il le désire, le Comité peut convoquer une audience, mais il le fait rarement.

autre audience pour établir la peine appropriée. Pour ce faire, il doit tenir compte de tous les éléments pertinents, ainsi que des facteurs aggravants et atténuants.

En vertu de la partie IV de la Loi sur la GRC, l'officier qui a convoqué l'audience disciplinaire ou le membre concerné peut contester la décision du comité d'arbitrage devant le commissaire de la GRC. Seul le membre qui est accusé d'avoir enfreint le Code qui est accusé d'avoir enfreint le Code de déontologie peut en appeler de la peine imposée. L'intention d'interjeter appel doit être signifiée par écrit. À moins que le membre demande que le dossier ne soit le membre demande que le dossier ne soit pas examiné par le Comité, le commissaire envoie l'appel devant le Comité à des fins envoie l'appel devant le Comité à des fins de conclusions et de recommandations.

#### Mesures de renvoi et de rétrogradation

En vertu de la partie V de la Loi sur la GRC, un membre peut faire l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation s'il a omis d'exercer ses fonctions de façon satisfaisante « en dépit de l'aide, des conseils et de la surveillance qui lui ont été prodigués pour l'aider à s'amender ». À la première étape du processus, le commandant divisionnaire envoie au membre un avis d'intention de renvoi ou de rétrogradation. Le membre peut examiner la documentation connexe et demander ultérieurement la connexe et demander ultérieurement la création d'une commission de licenciement et de rétrogradation, formée de trois officiers et de la Gendarmerie, qui examinera l'affaire.

. ərəfilugərri mentale, abandon de poste ou nomination administrative pour incapacité physique ou les griets relatits au renvoi par mesure à l'application de la Directive sur la réinstallation; isolés; les griets relatits à l'interprétation et et à l'application de la Directive sur les postes membres; les griefs relatifs à l'interprétation cessation de la solde et des indemnités des membres de la GRC; les griefs relatifs à la visant les ministères qui ont été étendues aux l'application des politiques gouvernementales savoir : les griefs relatifs à l'interprétation et à renvoyés devant le Comité pour examen, à cinq catégories de griefs qui peuvent être L'article 36 du Règlement de la GRC définit

#### Mesures disciplinaires

Si c'est le cas, le comité d'arbitrage tient une effectivement enfreint le Code de déontologie. trage détermine si le membre en question a Au cours d'une audience, le comité d'arbiqui se compose de trois officiers de la GRC. est renvoyée devant un comité d'arbitrage, mesures officielles. Dans ces cas, la question les affaires les plus graves, on a recours à des par des mesures informelles; toutefois, dans manquements au Code peuvent être sanctionnés qui dérogent au Code de déontologie. Les mécanismes de responsabilité des membres bles aux membres de la GRC et définit les processus disciplinaires et les peines applica-La partie IV de la Loi sur la GRC décrit les 38 à 58.7 du Règlement de la GRU de 1988). au Code de déontologie (qui figure aux articles Les membres de la GRC doivent se conformer

# L'année en revue

### A. Mandat, rôle et responsabilités du Comité externe d'examen de la GRC

Le mandat du Comité est prévu aux parties II, IIV et V de la Loi sur la GRC. La partie II de cette loi constitue le Comité externe d'examen de la GRC, ses fonctions et son pouvoir d'établir des règles. La partie III porte sur la procédure relative aux griefs et le processus d'examen par le Comité. Enfin, les parties IV et V abordent les appels concernant des mesures disciplinaires et des mesures de renvoi, respectivement, et elles décrivent le rôle et les responsabilités du Comité en le rôle et les responsabilités du Comité en la râtière.

#### Criefs

de prendre sa décision. Comité à des fins de recommandations avant pour ce grief et il renvoie ce dernier au représente le dernier échelon de décision être examiné par le Comité, le commissaire obtempérer à cette demande. Si le grief peut pas renvoyé, le commissaire est habilité à le requérant demande que le cas ne soit présentés au Comité. Dans les rares cas où à certaines catégories précises doivent être niveau. La Loi prévoit que les griefs appartenant appeler peut présenter son grief au deuxième rendue au premier niveau et qui souhaite en la GRC qui n'est pas satisfait de la décision documents écrits pertinents. Le membre de La décision est fondée sur un examen des un officier de la GRC qui agit à titre d'arbitre. premier niveau, les griefs sont examinés par membres le droit de déposer des griefs. Au La partie III de la Loi sur la GRC accorde aux

#### Vue d'ensemble

Le Comité est un tribunal quasi-judiciaire créé en vertu de la Loi sur la GRC. Ses membres sont nommés par le gouverneur en conseil pour un mandat d'une durée maximale de cinq ans. A l'heure actuelle, le Comité ne dente et principale dirigeante de l'organisme. Le Comité formule des recommandations à l'intention du commissaire de la GRC, qui est investi du pouvoir décisionnel relativement à toutes les questions qui sont renvoyées devant le Comité. Ces décisions peuvent cependant le Comité. Ces décisions peuvent cependant du Canada.

L'objectif général du Comité est d'exercer une influence positive sur les relations de travail au sein de la GRG. Son mandat consiste à aminer les griefs, les mesures disciplinaires et les cas de renvoi et de rétrogradation qui sont portés à son attention, ainsi qu'à formuler des conclusions et des recommandations qui aident le commissaire de la GRC à prendre des décisions à la fois justes et éclairées. En examinant les cas portés à son attention, le examinant les cas portés à son attention, le l'équité s'emploie à assurer la transparence, l'équité, l'impartialité et l'indépendance du l'équité, l'impartialité et l'indépendance du processus des relations de travail au sein de processus des relations de travail au sein de

# PARTIE I : Message de la présidente intérimaire

partie est entrée en vigueur le Ier avril 2005. sation de la fonction publique, dont une grande aux exigences de la nouvelle Loi sur la moderni-Aussi, nous nous sommes préparés à satisfaire directrices publiées par le Conseil du Trésor. rapports pour répondre aux nouvelles lignes et adapté notre structure d'établissement de élaboré un plan de mesure du rendement année. A l'échelle de l'organisme, nous avons des mesures disciplinaires pendant la dernière une hausse du nombre d'appels concernant cours de cette période. Toutefois, on a constaté devant le Comité est demeuré assez constant au le présent rapport, le nombre de cas renvoyés appréciable. Comme nous le verrons dans tionnelles du Comité ont augmenté de façon responsabilités opérationnelles et organisa-Au cours des trois dernières années, les

Ce rapport annuel aborde diverses questions sur lesquelles le Comité s'est penché dans le cadre de ses examens de cas effectués pendant l'exercice 2004-2005. Il est possible de consulter le présent rapport sur le site Web du Comité, de même que les Communiqués trimestriels, les sommaires de cas, les rapports de rendement et les rapports sur les plans et de rendement et les rapports sur les plans et les priorités du Comité.

La présidente intérimaire,

2,19742400

Catherine Ebbs

A la fin de l'exercice 2004-2005, Philippe Rabot, président du Comité externe d'examen de la GRC (le « Comité ») pendant près de sept ans, a annoncé qu'il quitterait le Comité en avril 2005. M. Rabot a été nommé commissaire des tribunaux de révision pour le Régime de pensions du Canada (RPC) et la Sécurité de la vieillesse (SV).

En tant que président, M. Rabot a joué un rôle de premier plan dans l'évolution continue du travail du Comité. Il était résolu à assurer un examen indépendant et impartial de tous les cas renvoyés devant le Comité, ainsi qu'à formuler des conclusions et des recommandations réfléchies et détaillées dans chaque cas. Il manquera énormément au Comité, et nous le félicitons pour sa nouvelle nomination. J'ai été nommée présidente intérimaire, et un processus de sélection est en cours pour combler le poste de façon permanente.

de l'efficience et de la reddition de comptes. conformité avec les principes de la transparence, toutes ses responsabilités organisationnelles, en formation. Aussi, il est résolu à s'acquitter de et il doit assumer son mandat en matière de publication trimestrielle (le Communiqué), le Comité dispose d'un site Web et d'une pertinents. Pour être efficace dans ce domaine, dations, ainsi que de principes juridiques rôle, de ses conclusions et de ses recommanle public et les partenaires au sujet de son outils de communication visant à renseigner les cas, le Comité élabore et tient à jour des sa tonction principale qui consiste à examiner relations de travail au sein de la GRC. Outre qui examine certaines questions touchant les Le Comité est un petit tribunal indépendant



## Table des matières

Annexes30	FARTIE V:
C. Demandes de contrôle judiciaire présentées avant l'exercice 2004-2005	
B. Demandes de contrôle judiciaire présentées en 2004-200527	
A. Décisions rendues par la Cour fédérale	
Cour fédérale	PARTIE IV:
C. Licenciements 24	
B. Mesures disciplinaires	
A. Criefs	
8 Duestions d'intérêt particulier	PARTIE III:
B. Statistiques	
A. Mandat, rôle et responsabilités du Comité externe d'examen de la GRC	
L'année en revue	PARTIE II:
Message de la présidente intérimaire	PARTIE I:





#### Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

Royal Canadian Mounted Police External Review Committee

Chair/Président

Le 13 juin 2005

L'honorable Anne McLellan, C.P., députée Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada Immeuble Sir Wilfrid Laurier 340, avenue Laurier Ouest Ottawa (Ontario) K1A 0P8

Madame la Ministre,

Conformément à l'article 30 de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, je suis heureuse de vous soumettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2004-2005 afin que vous puissiez le faire déposer devant la Chambre des communes et le Sénat.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente (intérimaire),

Catherine Ebbs

10638

Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

Rapport annuel 2004-2005









Rapport annuel 2004-2005



Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada







